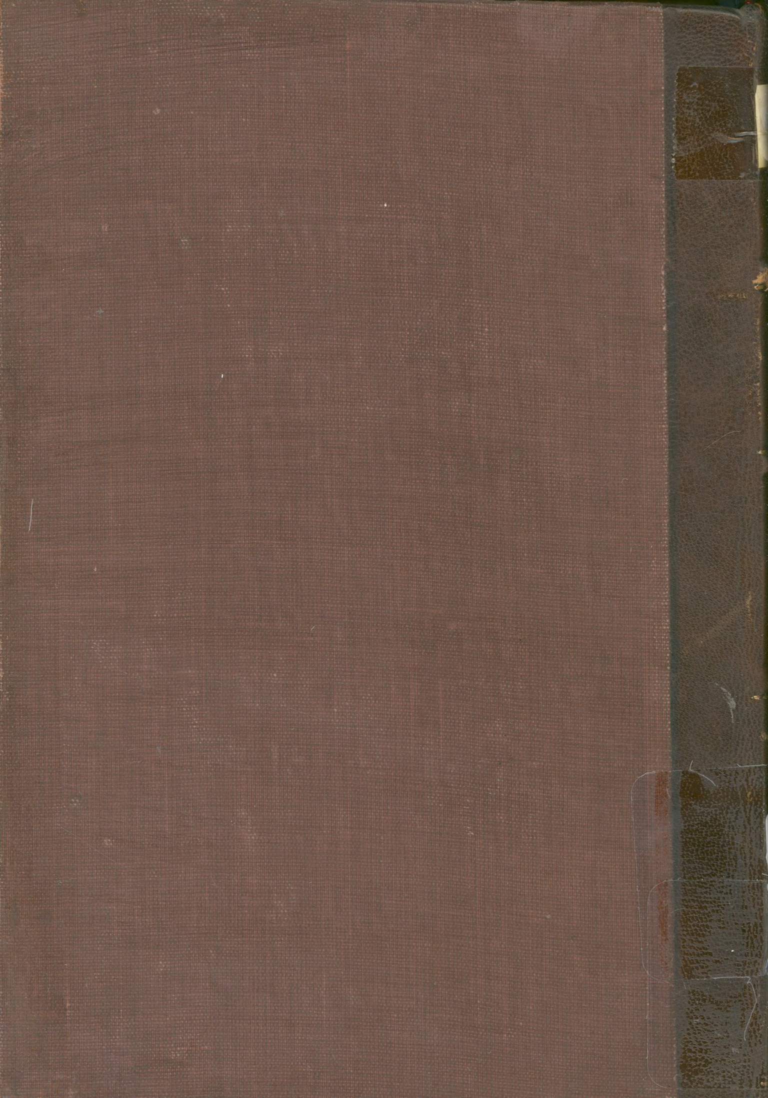
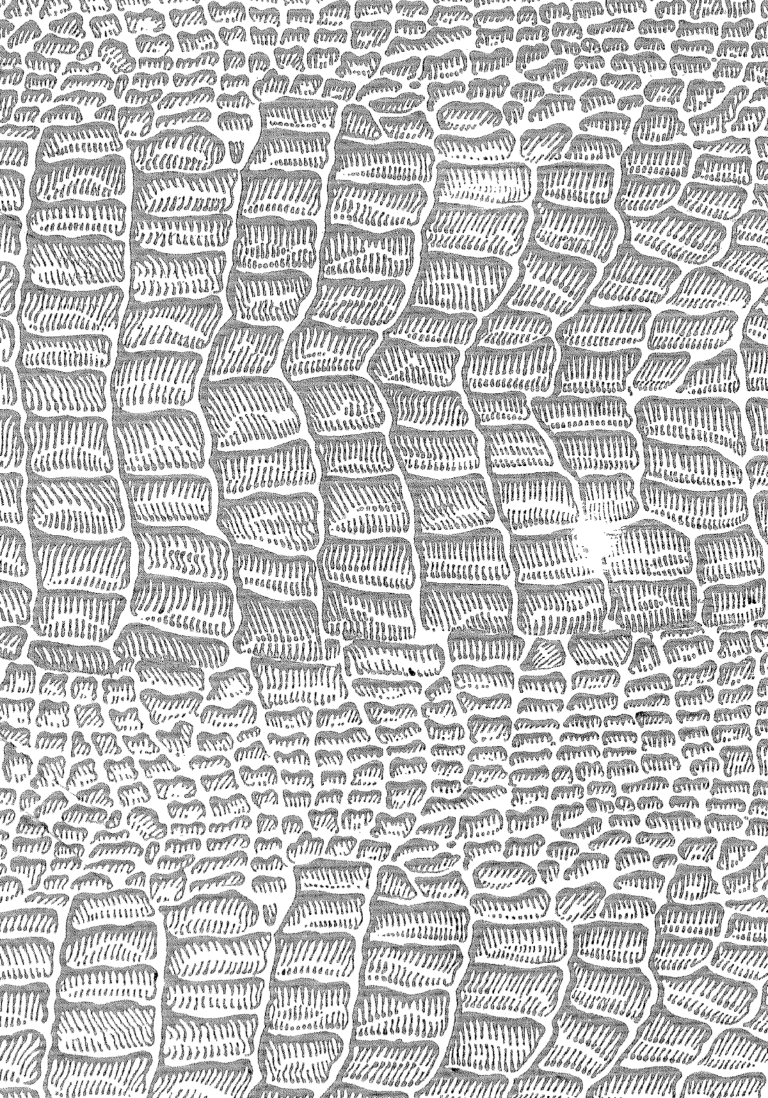
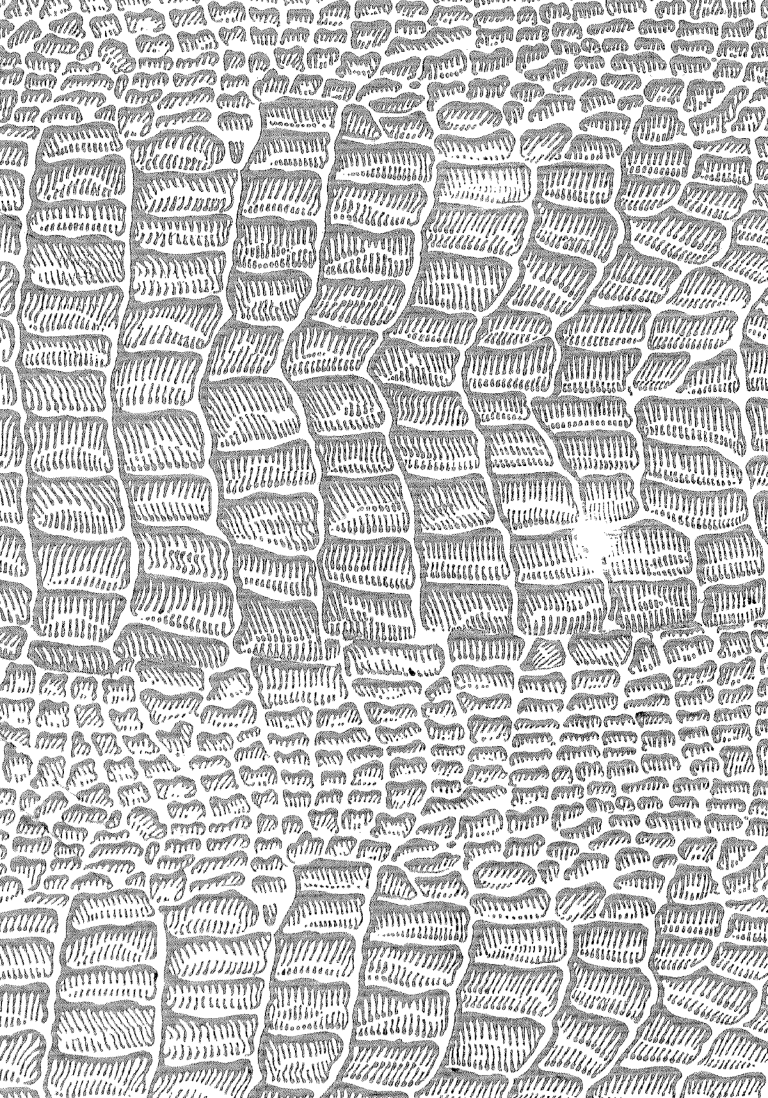






التأمينات الاجتماعية
ومكافآت نهاية الخدمة

تأليف

محمد فهيم أمين

المحامى بالاستئناف العالى ومجلس الدولة
ماجستير فى العلوم السياسية ــ جامعة القاهرة

١٩٦٥

ملتزم الطبع والنشر
عالم الكتب
٣٨ عبد الخالق ثروت ــ ت ٥١٤٠١

مقدمة

تعتبر التأمينات الإجتماعية إحدى دعامات المجتمع الناهض . ودليل تقدم الوعى الاجتماعى والاقتصادى للدولة . وهى من أهم الوسائل لتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان الكرامة الإنسانية . وعامل من أهم العوامل التى تطمئن المواطنين على مستقبلهم ومستقبل عائلاتهم فينصرفون إلى أعمالهم ويزداد إنتاجهم .

وقد نص الميثاق الوطنى على أن «التأمينات الاجتماعية ضد الشيخوخة وضد المرض لا بد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم فى النضال الوطنى وجاء الوقت الذى يجب أن يضمنوا فيه حقهم فى الراحة المكفولة بالضمان » .

كما نصت المادة العشرون من الدستور الصادر فى عام ١٩٦٤ على أن « تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعى وللمصريين الحق فى المعونة فى حالة الشيخوخة وفى حالة المرض أو العجز عن العمل أو البطالة » .

وكان المظهر الوحيد للتأمينات الإجتماعية قبل ثورة ٢٣ يوليو ينحصر فى مجرد تشريعات للتعويض عن إصابات العمل . وكانت التعويضات دائمة ضئيلة لا تساوى شيئا يستنفدها العامل فى أسابيع قليلة ثم يصبح هو وأسرته عالة على المجتمع بلا حماية أو ضمان .

وفى السنوات القليلة الماضية ومنذ عام ١٩٥٦ بالذات تطورت قوانين التأمينات الإجتماعية تطوراً شاملا .

فقد تم تعديل نظام تعويض الدفعة الواحدة فى حالة العجز المستديم أو الوفاة نتيجة إصابات العمل إلى معاشات مستديمة بنسبة تصل حالياً إلى ٨٠٪ من الأجر . كذلك أصبح العامل يصرف أجره كاملا مدة انقطاعه

عن العمل بسبب الإصابة إلى أن يتم شفاؤه أو يثبت عجزه مهما طالت مدة العلاج . كما تقرر الحق فى الخدمات التأهلية والأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية لمن يتخلف لديه عجز مستديم .

وأدخل نظام التأمين الصحى الذى يقرر معونة مالية بنسبة محددة ولمدة معينة فى فترة إنقطاع العامل المريض عن العمل بحيث تشمل الرعاية الصحية جميع العاملين مهما بلغ عددهم لدى صاحب العمل .

كما أدخل نظام التأمين ضد البطالة الذى يقرر تعويضاً بواقع نصف الأجر لمن يتعطل عن العمل بسبب خارج عن إرادته .

ولما كان من الضرورى أن يجد كل مشتغل بمسائل العمل والعمال لديه مرجعاً يتابع فيه تطورات قوانين التأمينات الاجتماعية ليدرس نصوصها ويتفهم المراحل المتتابعة التى مرت بها ومايهدف إليه المشرع منها آخر الأمر .

لهذا رأينا أن يضم هذا الكتاب أحكام مكافآت نهاية الخدمة منذ نشأتها حتى قانون العمل الحالى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وكذا قوانين التأمينات الاجتماعية منذ نشأتها حتى قانون التأمينات الاجتماعيـة الأخير رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ . لارتباط تلك الأحكام بنظم التعويضات والمعاشات فى التأمينات الإجتماعية مع تفسير غموض النصوص التى كثرت الإستفسارات بشأنها واشتد الجدل حولها وإزالة ما قد يبدو من تعارض بينها .

وحتى يكون الموضوع غير متناثر الأطراف ورغبة منا فى تضييق الحدود التى يدور فى نطاقها البحث ليكون الأمر أقرب إلى الفهم وأدنى إلى سرعة الاستيعاب فقد آثرنا البعد عن كثير من مسائل الإجراءات وغيرها من الموضوعات التى لاتمس العلاقة بين أحكام مكافأة نهاية الخدمة وبين أحكام التأمينات الاجتماعية إلا بالقدر الذى نحتاج إليه لتحقيق هدفنا .

ونسأل الله أن نكون قد وفقنا فى محاولتنا وحققنا بعض الرسالة التى توخيناها دائماً لخدمة المشتغلين بمسائل العمل والعمال .

محمد فهيم أمين

الباب الأول

تطور التأمينات الاجتماعية وأحكام مكافأة نهاية الخدمة

الفصل الأول — تطور قوانين التأمينات الاجتماعية

١ ـ فكرة التأمينات الاجتماعية :

تهدف التأمينات الاجتماعية فى البلاد المتقدمة إلى مواجهة احتياجات العامل عندما يتعرض لمخاطر الحياة كالمرض أو الإصابة أو البطالة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة ليكون العامل فى مأمن من أحداث الحياة محصنا بكافة الضمانات .

وذلك بتوفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات التأهيلية فى حالة المرض أو الإصابة . وتحقيق كفالة الدولة لكل فرد من رعاياها بأن تؤدى له وسائل الكسب فى حالة البطالة . وضمان مورد ثابت له فى حالة فقد القدرة على العمل بالعجز أو التقاعد فيمكنه الاحتفاظ بمستوى معقول لمعيشته ولعائلته فى حالة وفاته .

ويقوم نظام التأمينات الإجتماعية على فكرة التضامن الاجتماعى . فيشترك صاحب العمل والدولة أو أحدهما مع العمال فى تحمل أعبائه .

وإشراك أصحاب الأعمال فى تحمل نفقات هذا النظام يوجد نوعا من التعاون بين العامل وصاحب العمل كافيا فى حد ذاته لقيام الطمأنينة والسلام بينهما .

كما أن تحقيق التقدم الإقتصادى والإجتماعى يحتم جعل النمو الاقتصادى وتحقيق الأهداف الإجتماعية متوازيين .

ولذلك أصبحت التأمينات الإجتماعية دعامة قوية من دعائم المجتمع الاشتراكى . كما أصبحت ضرورة إقتصادية بقدر ما هى ضرورة إجتماعية تحارب الفقر وتعمل على الاحتفاظ بمستوى المعيشة فضلا عن أثرها الكبير فى إستقرار العمالة وزيادة الكفاية الإنتاجية وتدعيم الإقتصاد القومى للبلاد.

٢ ـ التفرقة بين التأمين الاجتماعى والتأمين العادى :

ويتميز التأمين الإجتماعى عن التأمين العادى بأن قسط التأمين العادى يتناسب مع الخطر المؤمن ضده فى حين أنه ليس هناك صلة وثيقة بين الخطر وبين قسط التأمين الاجتماعى . لأنه يقوم على فكرة التضامن الإجتماعى كما ذكرنا .

ومن ثم فإنه فى حالة التأمين العادى يدفع الشخص المؤمن وحده كل أقساط التأمين أما فى التأمين الإجتماعى فلا يشترك العامل عادة إلا بنصيب ضئيل فى أقساط التأمين والباقى يساهم به صاحب العمل والدولة أو أحدهما.

والتأمين العادى لا يتطلب فى المستفيد صفات معينة . أما التأمين الإجتماعى فلا يكون إلا لصالح الذين يتكسبون من عملهم كالعمال وأرباب الحرف . . الخ .

وأخيرا فإن التأمين العادى يكون غالبا إختياريا لأصحاب الشأن فيه حرية الإتفاق على شروطه . أما التأمين الإجتماعى فقد يكون إختياريا تقوم الدولة بوضع قواعده وتترك للأفراد حرية الإشتراك فيه مع مساعدة مادية من الحكومة . وقد يكون إجباريا تلزم الدولة ذوى الشأن بالإشتراك فيه .

وأساس التأمين الإجتماعى الإجبارى تلك القاعدة الإجتماعية التى تقرر بأن للجماعة أن تلزم أعضاءها القيام ببعض الأعمال بناء على فكرة التضامن الإجتماعى .

فالزام المشتركين دفع جزء من قسط التأمين يمكن إعتباره رسما يجبي منهم لمصلحتهم ، ويخصص لذلك المرفق العام وهو التأمين . فهو إلتزام مثل غيره من الإلتزامات الإجتماعية المتعددة كالتعليم الإلزامي والتجنيد الإجباري والإلتزامات الصحية . على أنه لا يوجد ما يمنع من إشتراك العامل في نظام تأمين إجتماعي إجباري وآخر إختياري أو أن يجمع بين نظام التأمين الإجتماعي والتأمين العادي .

٣ - التفرقة بين التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي :

ويختلف التأمين الإجتماعي عن الضمان الاجتماعي في أن الضمان الإجتماعي أوسع معنى ويقصد به توفير الأمن للمواطنين ضد أخطار الحياة .

فهو يشمل التأمينات الإجتماعية ويشمل أيضا المساعدات العامة والخدمات المتعددة المتعلقة بالرعاية الصحية والعائلية في النواحي الإجتماعية المختلفة .

وقد صدر أول قانون للضمان الإجتماعي وهو القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ وألغى أخيرا بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦٤ . والقانون الأخير لا يسرى فيما يتعلق بالمعاشات على العاملين المستفيدين من أحكام قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية وهو يرتب معاشات للأرامل والأيتام وفي حالة العجز الكلي والشيخوخة . كما يرتب مساعدات نقدية أو عينية إلى الأفراد والأسر المحتاجة التي لا تصرف معاشات وكذلك مساعدات لأصحاب المعاشات وغيرهم لمواجهة مصاريف الجنازة أو الوضع وفي الحالات الطارئة كما يرتب مساعدات في حالات الكوارث والنكبات العامة كالفيضان والحريق والسيول وغيرها وذلك كله دون أن يطالب المنتفعين بدفع إشتراكات كشرط للحصول على هذه المعاشات أو المساعدات أي دون مقابل وهذا هو الفرق الأساسي بين نظام الضمان الإجتماعي ونظام التأمينات الإجتماعية .

٤ ـ موقف القضاء المصرى من حوادث العمل ازاء نقص التشريع :

وقد ظل التشريع المصرى ردحا طويلا من الزمان خاليا من القوانين الخاصة بالعمل والعمال ، عدا مواد يسيرة تضمنها القانون المدنى القديم عام ١٨٨٣ فى غاية الإيجاز والإبهام (المواد ٤٠١ ـ ٤٠٥) وكان هذا التشريع لايخول للعامل المصاب أى تعويض عن إصابته مالم يثبت أن الحادث قد نشأ عن خطأ من جانب صاحب العمل (مادة ١٥١ قانون مدنى قديم ومادة ٢١٢ قانون مدنى مختلط) وقد دلت الإحصائيات التى تمت فى ذلك الوقت على أن الحوادث التى من هذا القبيل لاتتعدى عشرين فى المائة من مجموع الحوادث . وفوق ذلك كله كان من المتعذر بل من المستحيل أن يقوم العامل بإثبات خطأ صاحب العمل عند إلقاء عبء هذا الاثبات على عاتقه . لذلك حاولت بعض المحاكم الوطنية والأجنبية أن تخفف من وطأة هذه القواعد الجامدة وتتوسع فى تطبيقها وقد ساقها إلى ذلك إضطراد تقدم الصناعة على الوجه الذى نتج عنه إزدياد المخاطر التى يستهدف لها العامل . ولكن أحكامها فى هذه المسألة كانت متغايرة غير مستقرة . فبينما كان بعضها يرى أن الخطأ من جانب صاحب العمل مفترض ـ أجازت بعض المحاكم لصاحب العمل إثبات العكس ولم تقبل محاكم أخرى هذا الإثبات.

وكان البعض الآخر يرى الأخذ إطلاقا بنظرية مخاطر المهنة التى تقوم على قاعدة الغنم بالغرم والتى توجب مسئولية صاحب العمل لمجرد وقوع الضرر كما استندت بعض المحاكم إلى نظرية المسئولية الشيئية (مسئولية الحارس على الأشياء حاليا) التى كان ينادى بها بعض شراح القانون المصرى وتستند إلى العدالة لتسهيل مهمة العامل فى الحصول على تعويض من صاحب العمل .

ولكن محكمة النقض لم تقر هذه المحاكم فى موقفها إلا أن ذلك لم يمنع

المحاكم من محاولة الخروج عن حدود النصوص تمشيا مع مبادىء العدالة ومع التطور الإجتماعى فأوجبت على صاحب العمل أن يتخذ كافة الإحتياطات لضمان سلامة العمال من الأخطار وهى تعتبر إهماله فى إتخاذها خطأ يبرر الحكم بالتعويض .

٥ ـ القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن اصابات العمل :

وأخيراً تدخل المشرع فأصدر القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل لعمال الصناعة والتجارة ومن فى حكمهم وخول حق التعويض لكل عامل يصاب من حوادث العمل دون أن يكلفه إثبات خطأ صاحب العمل أو من ينوب عنه .

على أنه لولا بعض الميزات القليلة التى وردت فى هذا القانون لأمكننا القول بأن الشارع لم يتدخل لمصلحة العمال وإنما كان يهدف أساساً تلافى الأضرار التى يتعرض لها أصحاب الأعمال من ترك تقدير التعويض لرأى القضاء ، والدليل على ذلك ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون المذكور من أن التخفيفات (الخاصة بتحديد حد أقصى للتعويض) التى أدخلت على تطبيق نظرية مخاطر المهنة إقتضتها ضرورة مراعاة الطاقة المالية التى عليها أصحاب الأعمال ووقايتهم من خطر الإفلاس . ولهذا الاعتبار قضت المادة الرابعة بحرمان العمال من التمسك ضد صاحب العمل بأحكام أى قانون آخر ما لم يكن الحادث نشأ عن خطأ فاحش من جانب صاحب العمل .

وتضمن القانون عيوباً جسيمة جعلت العمال يرون أن كثرة عيوب هذا القانون ترجع لصدوره دون إستشارتهم أو تدخلهم . وكان هذا من أهم الأسباب التى دعت العمال إلى المطالبة بقانون النقابات قبل غيره . ووضعوه دائما على رأس القوانين التى يطالبون بها وأهم هذه العيوب :

١ ــ قصر التعويض على إصابات العمل فلا ينطبق على أمراض المهنة .

٢ ــ قصر تطبيق القانون على عمال الصناعة والتجارة وحرمان باقى

الفئات من أحكامه . ومثال ذلك حرمان عمال الزراعة رغم إصابتهم إذا كانوا غير متخصصين لإدارة الآلات الميكانيكية ، حتى لو كلفوا بالعمل فى الورش الصناعية الملحقة بالمزارع لإصلاح الآلات الزراعية وغيرها .

٣ — استثناء عدد كبير من العمال بسبب ارتفاع أجورهم من تطبيق القانون ، وأدى ذلك إلى حرمانهم من التعويض .

٤ — عدم احتساب أى تعويض عن الثلاثة أيام الأولى إذا كانت مدة العجز أقل من عشرة أيام وكان فى هذا حافز للعامل على السعى لإطالة مدة علاجـــه إلى عشرة أيام حتى لا يحرم من التعويض عن الثلاثة الأيام الأولى .

٥ — عدم إلزام صاحب العمل بالتعويض فى حالة مخالفة التعليمات ولم يحدد القانون شكل إثبات هذه التعليمات مما تسبب عنه خلافات كثيرة بين أصحاب الأعمال والعمال .

٦ — عدم إلزام صاحب العمل الأصلى بالتعويض إذا وقع الحادث فى الأمكنة الخارجة عن إشرافه مما شجع أصحاب الأعمال على التحايل للهروب من المسئولية بإعطاء بعض العمليات إلى المقاولين من الباطن .

٧ — وجوب رفع دعوى التعويض خلال ستة شهور من تاريخ الوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة . وقد ترتب على ذلك حرمان كثيرين من العمال أو ورثتهم من التعويض المستحق لهم . وفى بعض الحالات كان صاحب العمل يبدى استعداده لدفع التعويض إذا ما تقدم له إعلام شرعى بأسماء الورثة ودرجة قرابتهم للعامل المتوفى ، ولكن عندما يحصل الورثة على هـذا الإعلام ويقدمونه لصاحب العمل يمتنع عن الدفع بحجة مضى أكثر من ستة شهور من تاريخ الوفاة . أما المحاكم فكانت تحكم فى مثل هذه الحالات بعدم قبول الدعوى .

٨ — خفض المعونة المالية خلال مدة العلاج إلى أجر نصف يوم بحد أقصى ٥٥ قرشاً . ولا يكفى نصف الأجر لإغاثة العامل أثناء إصابته .

٩ — تحديد التعويض عن الوفاة بما يوازى أجر ٨٠٠ يوم بحد أقصى ٣٠٠ جنيها وحد أدنى ٨٠ جنيها .

١٠ — تحديد التعويض عن العجز الكامل المستديم بما يوازى أجر ١٠٠٠ يوم بحد أقصى ٣٥٠ جنيها وحد أدنى ١٠٠ جنيها وللعمال تحت التمرين ٧٥ جنيها .

٦ — القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الاجبارى عن حوادث العمل :

وفى ١٠ سبتمبر سنة ١٩٤٢ تدخل المشرع من جديد بإصدار القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل وهو يقضى بإلزام كل صاحب عمل أن يؤمن على حوادث العمل التى يلزم بالتعويض عنها طبقاً لأحكام القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل . لأن كثيراً من أصحاب الأعمال الصغيرة كانوا يعجزون عن الوفاء بالالتزامات التى قررها قانون إصابات العمل وفى الوقت نفسه كانوا لا يميلون إلى نظام التأمين الاختيارى . فروى أن خير علاج لهذه الحالة هو التأمين الإجبارى ضد إصابات العمل لأنه ييسر على صاحب العمل دفع التعويضات ولا يكلفه إلا جزءا يسيراً بالنسبة لما يستحق من التعويض وفى الوقت نفسه يكفل للعمال الحصول على التعويض الذى يستحقونه من شركات التأمين .

---

٧ ــ القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل :

وفى ١٠ يوليو سنة ١٩٥٠ صدر القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل الذى حل محل القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ وتلافى أكثر العيوب التى تضمنها هذا القانون الملغى وأهم أحكامه :ــ

١ ــ إعفاء العامل أو ورثته من دفع الرسوم القضائية وعدم النص على جواز الزامهم بالمصروفات كلها أو بعضها فى حالة رفض الدعوى .

٢ ــ علاج العمال المصابين مجانا .

٣ ــ إلزام صاحب العمل بمصروفات انتقال العامل للعلاج.

٤ ــ إعداد صندوق أو أكثر فى المحلات التى يشتغل بها ٢٠ عاملا فأكثر .

٥ ــ الإكتفاء بتقديم شهادة إدارية لصرف مستحقات العامل المتوفى دون حاجة إلى تقديم الإعلام الشرعى .

٦ ــ وجوب رفع الدعوى خلال سنة من تاريخ الوفاة بدلا من ستة أشهر ــ ويجوز قبولها بعد هذه المدة إذا كان ذلك راجعا إلى أسباب مقبولة.

٧ ــ صرف معونات مالية أثناء العلاج مساوية للأجر الكامل عن التسعين يوما الأولى ثم تخفيضها إلى النصف بشرط ألا تقل عن ١٠ قروش يوميا.

٨ ــ رفع التعويض عن الوفاة إلى ما يوازى أجر ١٠٠٠ يوم بحد أقصى ٦٠٠ جنيه وحد أدنى ١٥٠ جنيه وبالنسبة للعمال تحت التمرين بغير أجر يكون التعويض الكامل ١٠٠ جنيه .

٩ــ رفع التعويض عن العجز الكلى المستديم إلى ما يوازى أجر ١٢٠٠ يوم بحد أقصى ٧٠٠ جنيه وحد أدنى ١٨٠ جنيه وفيما يتعلق بالعمال تحت التمرين بنصف أجر يكون مقدار التعويض ١٢٥ جنيها .

١٠ ــ إلزام صاحب العمل بمصاريف الجنازة بشرط ألا تزيد عن خمسة جنيهات .

٨ ـ القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن امراض المهنة :

وفى ١٧ أغسطس سنة ١٩٥٠ صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة . وقد نص على أن كل عامل يصاب بأحد الأمراض المبينة بالجدول المرافق للقانون يكون له أو المستحقين عنه بعد وفاته الحق فى الحصول من صاحب العمل على تعويض يعين مقداره وفقا للقواعد المقررة فى القانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل ويستحق التعويض المذكور سواء نشأ عن المرض عجز العامل عجزا مؤقتا أو تخلف عنه عجز مستديم كلى أو جزئى أو أدى إلى وفاة العامل . كما كفل للعامل الحق فى العلاج أثناء المرض .

وبذلك أصبحت إصابة العامل بمرض من الأمراض المبينة بالجدول المشار إليه بسبب إشتغاله فى صناعة من الصناعات المبينة بهذا الجدول قرينة قانونية على مسؤلية صاحب العمل لا تقبل إثبات العكس .

وقد أوجب القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ على أصحاب الأعمال التأمين على عمالهم من أمراض المهنة بالشروط والأوضاع المقررة فى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٨ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل .

٩ ـ القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار :

على أن القوانين السابقة جميعاً كانت قاصرة على تأمين إصابات العمل وحدها (حوادث العمل وأمراض المهنة) . وبذلك فإنها لم تمس أحكام مكافأة نهاية الخدمة التى ظلت تحكمها قواعد القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى ثم المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بعد ذلك حتى صدر القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للأدخار لموظفى المنشآت الأهلية وعمالها الذين يسرى عليهم المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنه ١٩٥٥ بشأن عقد العمل الفردى.

وبموجب هذا القانون أنشئت لأول مرة فى أول أبريل سنة ١٩٥٦

« مؤسسة التأمين والادخار للعمال » لإدارة صندوق للتأمين كفل للعمال الحصول على تعويض نقدى فى حالتى العجز الكامل والوفاة فى غير حالات إصابات العمل وصندوق الإدخار لتأمين مكافأة نهاية الخدمة . وألزم أصحاب الأعمال بدفع جزء من مكافأة نهاية الخدمة بصفة دورية كل شهر للتخفيف من عبء دفع هذه المكافأة دفعة واحدة عند انتهاء الخدمة مع ضمان صرف المكافأة للعامل بالتزام المؤسسة بدفعها إليه مباشرة كما أشرك العمال فى تكوين مدخرات لهم تقتطع من أجورهم ويستحقونها عند انتهاء خدمتهم .

واعترف القانون للمؤسسة بالشخصية الاعتبارية لتتولى تنفيذ أحكامه ولتكون نواة لإقامة نظام للتأمين الإجتماعى الشامل وذلك بإضافة باقى أنواع التأمينات تدريجيا إلى أعمال المؤسسة .

وستعرض لأحكام هذا القانون تفصيلا فى الباب الثانى .

١٠ ــ القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ بشأن التأمين والتعويض عن اصابات العمل :

وفى ١١ ديسمبر سنة ١٩٥٨ وتمشيا مع الاتجاه الذى رسمه القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ من قيام المؤسسة بمباشرة أنواع التأمينات الإجتماعية الأخرى تدريجيا ؛ صدر القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ بشأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل .

وقد عهد إلى هذه المؤسسة بإدارته بانشاء صندوق لاصابات العمل بعد أن كانت شركات التأمين الأهلية هى التى تزاول ذلك النوع من التأمين وبذلك توفرت الحماية للعمال .

وتوسع القانون فى مجال تطبيق التأمين عن إصابات العمل بحيث شمل كل من يشتغل لدى الغير عدا استثناءات يسيرة وبعد أن كان ذلك قاصرا على عمال الصناعة والتجارة دون غيرهم .

كما أدخل بعض مبادىء تأمينية جديدة وأهمها الأخذ بنظام المعاشات في حالات إصابات العمل (العجز الكامل أو الوفاة الناتجة عن حوادث العمل أو أمراض المهنة) بدلا من تعويض الدفعة الواحدة .

وتوحدت جهة التأمين عن حوادث العمل وأمراض المهنة في صندوق واحد وهو مبدأ تقرر في القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ الذي نص في مادته الخامسة على أن قيام شركات التأمين بمزاولة ذلك النوع من التأمين إنما هو إجراء مؤقت إلى أن تنشىء الحكومة صندوقا موحداً للتأمين يحل محل شركات التأمين التجارية . وقد روعى أن يتم توحيد جهة التأمين تدريجيا خلال فترة من بدء سريان القانون ، وبعد ما تلغى عقود التأمين مع الشركات التجارية جميعا . وقد ترتب على ذلك تبسيط الاجراءات بالنسبة إلى أصحاب الأعمال والعمال إذا ما تعاملوا في كل ما يتعلق بالتأمينات الإجتماعية مع هيئة واحدة . وكذلك حماية أصحاب المنشآت الصغيرة الذين لم تمتد إليهم خدمات شركات التأمين لانتقائها عملائها من بين أصحاب المنشآت الكبيرة والمتوسطة .

وقد نص القانون على أن يعمل به إعتباراً من أول أبريل سنة ١٩٥٩ ولكنه لم يخرج إلى حيز التنفيذ لصدور القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الإجتماعية .

١١ ــ القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الإجتماعية :

وبتاريخ ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ صدر القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ وبمقتضى هذا القانون أنشئت مؤسسة التأمينات الإجتماعية وجعلت لها شخصية اعتبارية مستقلة لتتولى تنفيذ أحكامه . وانتقلت إليها حقوق والتزامات كل من صندوقي التأمين والإدخار المنشأين بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ وصندوق إصابات العمل المنشأ بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ وكذا عقود التأمين السابق إبرامها مع شركات التأمين التجارية وبذلك شمل القانون التأمينات الآتية :

١ — تأمين إصابات العمل : وتضمنت أحكامه أغلب احكام القانون رقم ٢٠٢ سنة ١٩٥٨ بشأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل .

٢ — تأمين الشيخوخة : وتضمنت أحكامه أغلب أحكام صندوق الأدخار فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والأدخار .

٣ — تأمين العجز والوفاة : وتضمنت أحكامه أغلب أحكام صندوق التأمين فى القانون سالف الذكر مقرراً مبدأ المعاش فى حالة العجز أو الوفاة بدلا من التعويض النقدى .

وبذلك تم توحيد جميع مختلف المزايا التأمينية التى تكفلها قوانين التأمينات الاجتماعية فى قانون واحد تقوم به جهة واحدة .

كما أدخل تأمينات جديدة لم تكن التشريعات السابقة قد نصت عليها هى .

١ — التأمين الصحى .

٢ — التأمين ضد البطالة .

وستعرض لأحكام هذا القانون تفصيلا فى الباب الثالث .

١٢ — القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ بشأن معاشات العمال :

وبتاريخ ١٤ أغسطس سنة ١٩٦١ صدر القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ معدلا بعض أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فيما يتعلق بتأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة مقرراً مبدأ المعاش فى تأمين الشيخوخة بدلا من التعويض النقدى كما أدمج معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز والوفاة فى نظام واحد وتمويل واحد .

وسنعرض لأحكام هذا القانون تفصيلا فى الباب الرابع .

١٣ - القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بشأن التأمينات الاجتماعية :

وبتاريخ ٢٢ مارس سنة ١٩٦٤ أكتمل بناء التأمينات الاجتماعية فى الجمهورية العربية المتحدة بصدور القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى حل محل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ وعالج الكثير من المشاكل التى أسفر عنها التطبيق العملى لقانون التأمينات الاجتماعية الملغى كما اشتمل على المزايا المستحدثة فى قانون التأمين والمعاشات لموظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها .

وبموجب هذا القانون عهد بمباشرة التأمينات الاجتماعية إلى « الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية . وتعتبر هيئة عامة لها الشخصية الاعتبارية وتخضع لاشراف وزير العمل ورقابته وتلحق ميزانيتها بالميزانية العامة للدولة وقد انتقلت إليها حقوق والتزامات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية[1] » المنشأة بموجب القانون الملغى .

وسنعرض لأحكام هذا القانون تفصيلا فى الباب الخامس .

---

(١) اعتبرت مؤسسة التأمينات الاجتماعية مؤسسة عامة بموجب القانون رقم ٩٥ سنة ١٩٦١ الجريدة الرسمية فى ٦١/٧/١٠ - العدد ١٥٣ .

الفصل الثانى — تطور أحكام مكافأة نهاية الخدمة

المبحث الاول ـ القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى

١٤ ـ حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة :

بتاريخ ١٥ مايو سنة ١٩٤٤ صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى ونصت المادة ٤٤ منه على أن يعمل به بعد ثلاثة أشهر من تاريخ نشره فى الجريدة الرسميه[1] أى اعتبارا من ١٥ أغسطس سنه ١٩٤٤.

وهو أول قانون ينظم العلاقة بين أصحاب الأعمال وعمالهم بتحديد حقوق كل منهما وواجباته كما أنه أول قانون يكفل للعمال مكافآت عند نهاية خدمتهم تعينهم لمقابلة أعباء الحياة إذا ما تركوا العمل .

وحدد القانون الحـــالات التى يستحق فيها العامل مكافأة عن مدة خدمته هى :

١ — فسخ العقد من جانب صاحب العمل .

٢ — فسخ العقد من جانب العامل فى حالات معينة .

٣ — إنتهاء العقد بسبب الوفاة أو المرض أو العجز .

٤ — ترك العامل الخدمة بسبب التجنيد الأجبارى .

٥ — ترك العاملة الخدمة بسبب زواجها .

وسنعرض لهذه الحالات تفصيلا فيما يلى :

---

(١) نشر بالوقائع المصرية فى ١٥ مايو سنة ١٩٦٠ ـ العدد ٦٠ .

١٥ - ١ - فسخ العقد من جانب صاحب العمل :

ونصت المادة ٢٣ من القانون على أنه «إذا كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل وجب عليه أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته» فالأصل فى القانون المذكور ألا يستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته إلا إذا كان فسخ العقد من جانب صاحب العمل أما إذا كان فسخ العقد من جانب العامل فإنه يحرم من مكافأة نهاية الخدمة إلا فى حالات معينة .

١٦ - ٢ - فسخ العقد من جانب العامل فى حالات معينة :

وحددت المادة ٣١ من القانون خمس حالات يجوز للعامل فيها أن يترك العمل وتستحق فيها مكافأة عن مدة خدمته .

وهى تقابل المادة ٧٧ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مع اختلاف طفيف فى الصياغة وبعض الأحكام .

وقضت المادة ٣٢ من القانون المذكور بأنه إذا ترك العامل العمل لأحد الاسباب الواردة فى المادة ٣١ يلزم صاحب العمل بتعويض العامل على الوجه المبين بالمادة ٢٣ من هذا القانون (أى يدفع له مكافأة عن مدة خدمته) إذا كان العقد غير محدد المدة فإذا كان العقد محدد المدة استحق العامل تعويضا مساويا للتعويض المنصوص عليه فى المادة ٤٠٢ من القانون المدنى الأهلى و ٤٩١ من القانون المدنى المختلط . (أى مجموع أجر العامل إلى نهاية العقد أو إلى الوقت الذى يستطيع فيه الحصول على عمل جديد) .

١٧ ـ ٣ ـ انتهاء العقد بسبب الوفاة أو المرض أو العجز :

ونصت المادة ٢٤ من القانون على أن « ينتهي العقد بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله عجزا كاملا أو بمرضه مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن ستين يوما أو مددا تزيد في جملتها على تسعين يوما في خلال سنة واحدة وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعي .

ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى بدفع المكافأة المنصوص عنها في المادة السابقة (مادة ٢٣) للعامل أو للمستحقين عنه مالم يكونوا قد حصلوا على تعويض طبقا للقانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .. » .

وبذلك لا تستحق أسرة العامل المتوفى نتيجة حادث أثناء العمل وبسببه مكافأة نهاية الخدمة اذا كانت قد حصلت على تعويض نقدي طبقا للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل .

١٨ ـ ٤ ـ استقالة العامل بسبب الخدمة العسكرية :

ونصت المادة ٣٣ من القانون على أن « للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية الحق في الحصول على المكافأة المنصوص عنها بالمادة ٢٣ من هذا القانون » .

وكان عقد العمل ينتهي عند استدعاء العامل للخدمة العسكرية دون إلزام على صاحب العمل أن يحتفظ له بوظيفته حتى صدر القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١[1] بحظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشر والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة . والاحتفاظ للمجندين بوظائفهم بالنسبة للشركات والمؤسسات ممن لا يقل عدد موظفيها أو مستخدميها أو عمالها عن خمسين .

---

(١) الوقائع المصرية في ١٢ نوفمبر ١٩٥١ ـ العدد ١٠٥ .

١٩ ـ ٥ ـ استقالة العاملة بسبب زواجها :

كذلك نصت المادة ٣٣ آنفة الذكر على أن « للعاملة التى تترك الخدمة بمناسبة زواجها الحق فى الحصول على المكافأة المنصوص عليها بالمادة ٢٣ من القانون المذكور » .

ولم يحدد القانون ميعاداً لترك الخدمة بسبب الزواج على أنه لابد من عقد الزواج ولا يكفى فى ذلك عقد الخطبة .

٢٠ ـ حالات الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة :

وحدد القانون حالات استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة على سبيل الحصر وبذلك لا يستحق العامل مكافأة نهايه الخدمة فى الحالات الآتية :

١ ـ إذا كان العقد محدد المدة وإنتهت مدته .

٢ ـ إذا كان العقد غير محدد المدة وفسخ من جانب العامل فى غير الحالات الخمس الواردة فى المادة ٣١ من القانون .

٣ ـ إذا فسخ العقد من جانب صاحب العمل فى حالات عشرة حددتها المادة ٣٠ من القانون وتقابل المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ مع اختلاف طفيف فى الصياغة وبعض الأحكام .

٤ ـ إذا فسخ العقد لوفاة العامل وحصل الورثة على تعويض عن وفاته وفقا لقانون إصابات العمل .

٥ ـ إذا فسخ العقد لعجز العامل وحصل العامل على تعويض عن عجزه بموجب قانون إصابات العمل .

٢١ ــ حساب مكافأة نهاية الخدمة :

ونصت المادة ٢٣ من القانون على أن تحسب المكافأة عن مدة الخدمة على الوجه الآتي :

(ا) لعمال المياومة والعمال المعينين بالأسبوع أو الذين تحدد أجورهم بسعر القطعة :

أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنى الخدمة على أساس الأجر الأخير فيما يتعلق بعمال المياومة والعمال المعينين بالأسبوع وعلى أساس متوسط مجموع الأجور فى الثلاثة الشهور الأخيرة لعمال القطعة بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر ستة شهور فى الحالتين .

(ب) للعمال المعينين بالماهية الشهرية :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية على أساس الأجر الأخير بحيث لا تزيد المكافأة على أجر تسعة شهور على أن يمنح من بلغت مدة خدمته عشرين سنة فأكثر مكافأة تعادل أجر سنة .

فإذا كان رأس مال المؤسسة التى يشتغل بها العامل ألفى جنيه أو أقل فلا يجوز أن تزيد المكافأة على أجر ثلاثة أشهر .

ويعتبر العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية من فئة العمال المعينين بالماهية الشهرية .

٢٢ ــ الطوائف المستثناة من أحكام القانون :

ونصت المادة الثانية من القانون على أنه «لا يعتبر الأشخاص الآتى بيانهم من العمال الذين يسرى عليهم هذا القانون :

(ا) الأشخاص الذين يشتغلون فى الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التى تدار باليد .

(ب) الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر.

(ح) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

(ى) الأشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ويقل رأس مالها عن ٣٠٠ جنيه وعمال أصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنيه.

(هـ) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها.

(و) موظفو الحكومة ومستخدموها الدائمون.

(ز) خدم المنازل ومن فى حكمهم.

وبذلك لا يستفيد هؤلاء من أحكام مكافأة نهاية الخدمة عند إنتهاء عقود عملهم لأنهم مستثنون أصلا من أحكام قانون عقد العمل الفردى.

٢٣ ــ صناديق التوفير والادخار والمعاش :

ونصت المادة ٣٩ من القانون على أنه « إذا كان فى مؤسسة صندوق توفير أو إدخار للعمال وكان مادفعه صاحب العمل فى هذا الصندوق لحساب أحد العمال يساوى حقه فى المكافأة طبقاً للمادة ٢٣ من هذا القانون أو يزيد عليه فلا يكون للعامل حق المطالبة بهذه المكافأة.

أما إذا كان يستحق لدى المؤسسة معاشاً عن مدة خدمته جاز له أن أن يختار بين هذا المعاش والمكافأة المشار إليها وإذا إختار المكافأة وجب على صاحب العمل أن يرد إليه ما يكون قد دفعه من إشتراك فى صندوق المعاش.

وسنعرض لأحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس.

المبحث الثانى – المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى

٢٤ – التعديلات الخاصة بأحكام مكافأة نهاية الخدمة :

وبتاريخ ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى[1] الذى حل محل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ معدلا الكثير من أحكامه على أن مايهمنا من هذه التعديلات مايتعلق بأحكام مكافأة نهاية الخدمة وهى :

١ – حذف الإستثناء الخاص بالعمال الزراعيين الذى كان منصوصاً عليه ضمن الطوائف المستثناة من أحكام قانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ وبذلك أصبح القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ يشملهم وتسرى أحكامه على العلاقة القائمة بينهم وبين أصحاب الأعمال الزراعيين ومن بينها أحكام مكافأة نهاية الخدمة .

٢ – سريان أحكام مكافأة نهاية الخدمة على عقود العمل المحددة المدة وعقود العمل الموسمية .

٣ – زيادة مقدار مكافأة نهاية الخدمة ورفع الحد الأقصى لها .

٤ – حق العامل فى أن يستقيل من العمل بعد مضى خمس سنوات من الخدمة على أن يحصل على نصف مكافأة نهاية الخدمة المستحقة .

٥ – إتخاذ القانون مقدار الضريبة أساساً لإستثناء عمال المحال الصغيرة فنص على إستثنائهم من أحكامه إذا كانت الضريبة المستحقه على هذه المحال حسب آخر ربط لاتزيد على عشرين جنيها سنويا وهو مقياس أدق من رأس المال أو حركة العمل فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

---

(١) الوقائع المصرية فى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ – العدد ١٥٧ مكرر .

٢٥ ـ حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة والحرمان منها :

والأصل فى هذا القانون أن العامل يستحق مكافأة عن مدة خدمته عند إنتهاء عقد عمله إيا كان سبب إنتهائه إلا فى الحالات التى نص القانون على حرمانه منها وهى :

١ ــ فصل العامل لأحد الأسباب الواردة فى المادة ٤٠ من القانون وهى نفس الحالات الواردة فى المادة ٧٦ من قانون العمل الحالى مع إختلاف يسير فى الصياغة وبعض الأحكام .

٢ ــ إستقالة العامل قبل مضى خمس سنوات .

وبذلك يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة فى باقى حالات إنتهاء العقد وهى :

٢٦ ـ ١ ـ فسخ العقد من جانب صاحب العمل :

ونصت المادة ٣٧ من القانون على أنه « إذا ... كان الفسخ صادراً من جانب رب العمل وجب عليه أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته». وهذا النص يقابل المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ والمادة ٧٣ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ .

٢٧ ـ ٢ ـ انتهاء العقد بحلول الاجل فى العقد المحدد المدة :

كما نصت المادة ٣٧ من القانون على أنه « إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة . . . وجب على صاحب العمل أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته . . . » .

وذلك على خلاف القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الذى كان يقصر حق العامل فى المكافأة عن مدة الخدمة على العقود غير المحددة المدة .

وإذا انتهى عقد العمل المحدد المدة قبل حلول أجله استحق العامل

مكافأة عن مدة خدمته الفعلية وحدها . هذا مع عدم الإخلال بحق العامل فى التعويض عن باقى المدة إن كان له محل .

ولما كان العمال المعينون بعقود محددة المدة لا يستحقون مكافأة عن مدة خدمتهم فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ فإنه يترتب على ذلك أن العامل المعين بعقد محدد المدة قبل صدور القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وانتهى عقده بعد صدوره يستحق مكافأة عن مدة خدمته بأكملها ، سواء ما كان منها بعد صدور القانون المذكور أو قبل صدوره .

٢٨ ـ ٣ ـ انتهاء العقد بانجاز العمل المتفق عليه :

ونصت المادة ٣٥ من القانون على أنه « إذا كان عقد العمل موسمى أو ما فى حكمه وانتهت مدته ، استحق العامل عنها مكافأة عن مدة الخدمة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ » .

وتسرى على العقد الموسمى أحكام العقد المحدد المدة لأن مدته محددة بالوقت اللازم لإنجاز العمل المتفق عليه .

٢٩ ـ ٤ ـ فسخ العقد من جانب العامل فى حالات معينة :

ونصت المادة ٤٢ من القانون على أنه « إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة بالمادة السابقة (مادة ٤١) ألزم صاحب العمل أن يؤدى له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين فى المادة ٣٧ وذلك دون إخلال بالتعويض الذى قد تحكم به المحكمة » .

والحالات الواردة فى المادة ٤١ من القانون المذكور هى تقريباً الحالات التى نصت عليها المادة ٧٧ من قانون العمل الحالى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مع اختلاف يسير فى الصياغة ، وبعض الأحكام .

٣٠ – ٥ – استقالة العامل بسبب الخدمة العسكرية :

ونصت المادة ١/٤٣ من القانون على أنه « للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها فى المادة ٣٧ وبين التمسك بأحكام القانون رقم ٢٢٦ سنة ١٩٥١ بشأن حظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشر والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة والاحتفاظ للمجندين بوظائفهم .. » .

وبذلك كان للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة وبين طلب الاحتفاظ بعمله لحين عودته وذلك إذا كان يعمل فى محل يستخدم خمسين عاملا فأكثر .

أما فى المحال التى تستخدم أقل من خمسين عاملا فلم يكن للعامل فى هذه الحالة إلا الحق فى الحصول على مكافأة نهاية الخدمة .

٣١ – ٦ – استقالة العاملة بسبب زواجها :

ونصت المادة ٢/٤٣ من القانون على أنه « للعاملة بسبب زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج » .

فإذا تركت العاملة العمل قبل أو بعد هذه المدة لا تستحق مكافأة عن مدة خدمتها إلا فى حدود المادة ٤٤ من القانون .

٣١ – ٧ – استقالة العامل بعد خمس سنوات :

ونصت المادة ٤٤ من القانون على أنه « يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً للمادة ٣٦ أن يستقيل من العمل بعد مضى خمس سنوات من الخدمة على ألا يستحق فى هذه الحالة إلا نصف المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ » . وهو حكم مستحدث فى القانون المذكور .

٣٣ ـ ٨ ـ انتهاء العقد بسبب الوفاة أو العجز أو المرض :

ونصت المادة ٤٥ من القانون على أنه « ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً ، أو مدداً متفرقة تزيد فى جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١١٧ سنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة . . الخ .

ويلزم صاحب العمل فى حالة إنهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها فى الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ للعامل أو المستحقين . . . » .

وبذلك يستحق العامل فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته مكافأة عن مدة خدمته ، ولو حصلوا على تعويضات أخرى على خلاف القانون رقم ٤١ سنة ١٩٤٤ الذى كان يحرم المستحقين من المكافأة إذا كانوا قد حصلوا على تعويض طبقاً لقانون إصابات العمل .

٣٤ ـ ٩ ـ فسخ العقد فى حالات أخرى :

وطبقاً لأحكام المادة ٤٨ من القانون كان العامل يستحق مكافأة عن مدة خدمته إذا انتهى عقد العمل بسبب إنقضاء المؤسسة أو بسبب التصفية أو الإفلاس أو الإغلاق النهائى المرخص به . كما يستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته فى غير ذلك من حالات إنهاء العقد ولو لم ينص عليها القانون ومثال ذلك فسخ العقد باتفاق الطرفين أو فسخ العقد لعدم تنفيذه أو فسخ العقد لاستحالة تنفيذه لأن الحالات التى وردت بالقانون المذكور كانت على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر فيستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته فى جميع الحالات ما عدا التى نص القانون على حرمان العامل منها[1].

---

(١) انظر البند ٢٥ .

٣٥ ــ حساب مكافأة نهاية الخدمة :

وقضت المادة ٣٧ من القانون بأن « تحسب مكافأة نهاية الخدمة للعامل على النحو التالى :

ا ــ للعمال المعينين بالماهية الشهرية : أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة ونصف .

ب ــ للعمال الآخرين : أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لاتجاوز المكافأة أجر سنة . ويستحق العامل عن كسور السنة بنسبة ماقضاه منها فى العمل »

كما نصت المادة ٣٨ من القانون على أن « يتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض المنصوص عليه فى المادة ٣٦ (بشأن مقابل مهلة الإنذار) والمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة .

أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ماتناوله العـــامل عن أيام العمل الفعلية فى الثلاثة الأشهر الأخيرة » .

٣٦ ــ مكافأة عمال الدوائر والتفاتيش :

وبتاريخ ٢٦ مارس سنة ١٩٥٣ صدر القانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٥٣ [1] ونصت المادة الأولى منه على أن « تستحق مكافأة عن مدة العمل لموظفى وعمال الدوائر والتفاتيش الزراعية المعينين بالماهية الشهرية والذين يفصلون بسبب الإستيلاء على الأراضى الزراعية الذين كانوا يعملون بها تنفيذا لأحكام قانون الاصلاح الزراعى .

ويكون الحد الأدنى لهذه المكافأة مرتب شهرين عن كل سنة بحيث لاتزيد على مرتب سنتين وتحتسب المكافأة على أساس آخر مرتب شهرى . »

---

(١) الوقائع المصرية العدد ٢٦ فكرر غير اعتيادى .

ويلاحظ أن هذا القانون لا يسرى إلا على موظفى وعمال الدوائر والتفاتيش المعينين بالماهية الشهرية أما بالنسبة للعمال والموظفين المعينين بغير الماهية الشهرية فان هـذا القانون لا يسرى عليهم وبذلك يخضعون لأحكام المادة ٣٧ من قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢/ عند احتساب مكافآتهم .

٣٧ ـ صناديق الادخار والمعاش :

ونصت المادة ٤٧ من القانون على أنه « إذا وجد فى منشأة صندوق إدخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل فى الصندوق ولحساب العامل يؤدى مقابل التزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقاً لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه . وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة وإلا استحقت المكافأة . فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابل لإلتزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق فى الحصول على مايستحقه فى صندوق الإدخار طبقا للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية .

وإذا وضع فى منشأة نظام للمعاش جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاق المعاش كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه فى صندوق المعاش أيهما أفضل .

ويجب على القائمين بانشاء صناديق الإدخار أو المساعدة أو المعاش فى المنشآت أن يحصلوا على موافقة مصلحة العمل على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها لدى الجهات المختصة .

ويعتبر عدم إعتراض مصلحة العمل عليها خلال ستين يوما من تقديم اللائحة موافقة منها عليها »

وسنعرض لأحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس .

المبحث الثالث ـ القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

باصدار قانون العمل

٣٨ ـ التعديلات الخاصة بأحكام مكافأة نهاية الخدمة :

وبتاريخ ٧ ابريل سنة ١٩٥٩ صدر القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل[1] وتم بموجبه توحيد جميع قوانين العمل فى قانون واحد .

وتضمن الفصل الثانى من الباب الثانى منه أغلب الأحكام الواردة فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

ويعنينا من القانون المذكور التعديلات التى أوردها بالنسبة لأحكام مكافأة نهاية الخدمة وهى :

١ ــ سريان أحكام قانون العمل على العمال الذين يعملون فى منشآت تستخدم أقل من خمسة عمال ولا تدار بآلات ميكانيكية ولا تدفع ضريبة تزيد على عشرين جنيها وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد الضريبة التى يدفعونها على المبلغ المذكور . غير أنه رؤى عدم انتفاعهم بأحكام هذا القانون إلا من تاريخ العمل به فى ٧ ابريل سنة ١٩٥٩ . مادة ٢ من قانون الاصدار) وتسرى على هؤلاء العمال أحكام مكافأة نهاية الخدمة اعتباراً من ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ويعتبر هذا التاريخ أساساً لبدء مدة خدمتهم التى تحسب عنها مكافأة نهاية الخدمة .

٢ ــ تعديل قيمة المكافأة فى حالة الإستقالة فيستحق العامل ثلث المكافأة إذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات أو ثلثيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحقها كاملة إذا إستقال بعد

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٧ ابريل سنة ١٩٥٩ ــ العدد ٧١ مكرر ب

عشر سنوات . وبذلك يتمشى هذا النص مع أحكام المادة ٦١ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الإجتماعية وهى تقابل أحكام المادة ٣١ من القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والإدخار على ماسنوضحه تفصيلا فى الباب الثانى .

٣ – المساواة فى إحتساب مكافأة نهاية الخدمة بين العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر وغيرهم ممن يتقاضونها بغير ذلك مع إستبعاد الحد الأقصى للمكافأة . وقد أدت هذه المساواة إلى رفع المكافآت التى تستحق لعمال الفئات الأخيرة ومساواتهم بعمال الفئة الأولى . ولما كان تطبيق هذا المبدأ قد يلحق ضرراً بأصحاب الأعمال ممن يستخدمون عمالا قد تم تعيينهم قبل صدور القانون . لذلك صدر القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ بإضافة فقرة جديدة إلى المادة الثانية من القانون نصت على أنه « لا يسرى حكم المادة ٧٣ من القانون فيما يتعلق بمكافأة مدة الخدمة السابقة على العمل به الا فى حدود ماكان منصوصا عليه فى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وعلى اساس الاجر الأخير وقت إنقضاء العقد »

٣٩ – حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة :

ويستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته عند إنتهاء عقد العمل فى جميع الحالات التى لم ينص القانون على حرمان العامل منها وهى الحالات التى وردت فى المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ مع اختلاف يسير فى بعض الاحكام على النحو التالى :

٤٠ – ١ – فسخ العقد من جانب صاحب العمل :

فتقضى المادة ٧٣ من القانون بأنه إذا كان إلغاء العقد صادرا من جانب صاحب العمل فى العقود غير المحددة المدة وجب عليه أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته .

٤١ ــ ٢ ــ انتهاء العقد بحلول الاجل فى العقد المحدد المدة :

كما نصت المادة ٧٣ من القانون على أنه «إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة ... وجب على صاحب العمل أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته . . . » .

٤٢ ــ ٣ ــ انتهاء العقد بانجاز العمل المتفق عليه :

ونصت المادة ٧١ / ٢ من القانون على أنه « إذا كان العقد لعمل موسمى أو مافى حكمه وانتهت مدته إستحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها فى المادة ٧٣ . » .

٤٣ ــ ٤ ــ فسخ العقد من جانب العامل فى حالات معينة :

ونصت المادة ٧٧ من القانون على أنه « يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان فى الحالات الآتية :ــ

١ ــ إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

٢ ــ إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقا لأحكام هذا القانون .

٣ ــ إذا إرتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .

٤ ــ إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل .

٥ ــ إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التى تفرضها الجهة المختصة فى الموعد المحدد له » .

ونصت المادة ٧٨ من القانون على أنه « إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة فى المادة السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدى له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٧٣ وذلك دون إخلال بالتعويض الذى قد تحكم به المحكمة » .

٤٤ ـ ٥ ـ استقالة العامل بسبب الخدمة العسكرية :

ونصت المادة ٧٩ من القانون على أنه «للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية (خدمة العلم) الخيار بين أن يطلب إلغاء العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها فى المادة ٧٣ وبين التمسك بالأحكام الخاصة بالخدمة العسكرية والوطنية (خدمة العلم)

وتقوم الجهة الإدارية المختصة بإبلاغ صاحب العمل بما إختاره العامل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تجنيده »

وتوجب المادة ٦٠ من القانون رقم ٥٠٥ سنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية الوطنية على الهئيات والأفراد الذين لايقل عدد موظفيهم ومستخدميهم وعمالهم عن خمسين أن يحتفظوا لمن يجند بوظيفته أو بعمله أو بوظيفة أو بعمل مساوله مدة تجنيده .

٤٥ ـ ٦ ـ استقالة العاملة بسبب زواجها أو انجابها الطفل الاول :

ونصت المادة ٧٩ / ٢ من القانون على أنه « للعاملة بمناسبة زواجها أو إنجابها للطفل الأول المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٧٣ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج فى الحالة الأولى وفى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع فى الحالة الثانية »

٤٦ ـ ٧ ـ استقالة العامل بعد سنتين :

ونصت المادة ٨٠ من القانون أنه « يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقا لأحكام المادة ٧٢ أن يستقيل من العمل ويستحق فى هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٧٣ إذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات وثلثيها إذ لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات . »

٤٧ ـ ٨ ـ انتهاء العقد بسبب الوفاة أو العجز أو المرض أو التقاعد :

ونصت المادة ٨١ من القانون على أنه « ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوما أو مددا متفرقة تزيد فى جملتها على مائتى يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الاخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل . ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل . ويلزم صاحب العمل فى حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها فى الفقرة الأولى آداء المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٧٣ للعامل أو المستحقين . »

٤٨ ـ ٩ ـ فسخ العقد فى حالات أخرى :

وطبقا لأحكام المادة ٨٥ من القانون فان العامل يستحق مكافأة عن مدة خدمته إذا انتهى عقد العمل بسبب إنقضاء المؤسسة أو بسبب التصفية أو الإفلاس أو الإعلان النهائى المرخص به ويبقى عقد الإستخدام قائما فى غير هذه الحالات .

وفى حالة تغيير صاحب العمل ثم إنقضاء المؤسسة بعد ذلك يستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته بأكملها يلتزم بها صاحب العمل الجديد كما يجوز للعامل مساءلة صاحب العمل السابق بالنسبة للمكافأة عن خدمته السابقة وحدها متضامنا مع صاحب العمل الجديد الذى له أن يرجع على صاحب العمل السابق بما دفعه للعامل فى هذه الحالة عنها .

كذلك يستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته فى غير ذلك من حالات انهاء العقد ولو لم ينص عليها القانون ومثال ذلك فسخ العقد باتفاق الطرفين أو فسخ العقد لعدم تنفيذه أو فسخ العقد لاستحالة تنفيذه لأن العامل يستحق مكافأة عن مدة خدمته فى جميع الحالات عدا التى نص القانون على حرمانه منها .

٤٩ ـ توزيع المكافأة فى حالة الوفاة :

وتنص المادة ٨٢ من القانون على أن « توزع المكافأة كاملة عند إنتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتى :

١ ـ إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد ٧٥ ٪ بالتساوى و ٢٥ ٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما .

٢ ـ إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو أخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى فإذا وجد ولد واحد منح المكافأة كاملة .

٣ ـ إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحداً فيمنح المكافأة كاملة .

٤ ـ إذا اجتمع الزوج ، ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠ ٪ والولد أو الأولاد ٤٠ ٪ والوالد أو الوالدان ٢٠ ٪ فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدان الثلث الباقى وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة ، وللولد ، أو الأولاد النصف الباقى وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

ويعتبر الإخوة ، أو الإخوات الذين يعولهم العامل فى حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوى بينهم ، وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافأة على الورثة طبقا لقواعد الإرث .

ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والإناث منهم وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله . . . » .

وبذلك توزع المكافأة على الزوجة أو الزوج إذا كانت تعوله زوجته وعلى الأولاد والوالدين أو الإخوة والإخوات عند عدم وجود أحد من الوالدين والشرط الوحيد للإستحقاق هو أن يكونوا ممن يعولهم المتوفى بالتساوى بينهم دون تفرقة بين ذكر وأنثى وإن لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة طبقاً لقواعد الميراث فيكون للذكر مثل حظ الأنثيين دون شرط إعالة المتوفى لأحد من الورثة .

٥٠ ـ حالات الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة :

والأصل أن العامل يستحق مكافأة عن مدة خدمته عند انتهاء عقد عمله أياً كان سبب الإنتهاء إلا فى الحالات التى نص القانون على حرمانه منها وهى : ـ

(ا) إستقالة العامل قبل مضى سنتين .

(ب) فصل العامل لأحد الأسباب الواردة فى المادة ٧٦من القانون وهى

١ ـ إذا أنتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .

٢ ـ إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار .

٣ ـ إذا إرتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٤ ـ إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر .

٥ – إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وإنقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية .

٦ – إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

٧ – إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه .

٨ – إذا حكم على العامل نهائياً فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

٩ – إذا وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

١٠ – إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

٥١ – حساب مكافأة نهاية الخدمة :

وتقضى المادة ٧٣ من القانون بأن تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التى إكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملغاة ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها فى العمل .

ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة . »

وتنص المادة الثالثة من القانون على أنه يقصد بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتى :

١ ــ العمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

٢ ــ الإمتيازات العينية وكذلك العلاوات التى تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة .

٣ ــ كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجور وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وماشابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعا .

لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها ويجوز فى بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها .

وقد أخذت هذه المادة بأحكام المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى فى تعريف الأجر وبذلك كان تعريف الأجر واحداً فى كافة قوانين العمل .

وتقضى المادة ٢/٢ من القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ بعدم سريان أحكام المادة ٧٣ من قانون العمل فيما يتعلق بمكافأة مدة الخدمة السابقة على العمل به إلا فى حدود ما كان منصوصا عليه فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ وعلى أساس الأجر وقت إنقضاء العقد .

وبذلك تقدر المكافأة عن مدة الخدمة السابقة على ٧/٤/١٩٥٩ طبقاً للمادة ٣٧ من القانون رقم ٣١٧ سنة ٩٥٢ وتقدر عن المدة من ٧/٤/١٩٥٩ وفقاً لأحكام الماده ٧٣ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ .

١٠ ــ وإذا إنتهت خدمة أحد العمال فى ظل القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل فإن مكافأته يجب أن تحتسب على أساس آخر أجر يتقاضاه شاملا علاوة الغلاء .

ب - وإن الحد الأقصى لمكافأة العامل عن المدة السابقة على القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ هى ١٨ شهراً (بالنسبة لعمال المشاهرة) أو ١٢ شهراً (بالنسبة لغيرهم من العمال حسب الأحوال . أما المدة التالية للعمل بهذا القانون فلا تتقيد بحد أقصى .

حـ — وإذا إحتسبت مكافأة العامل الذى إنتهت خدمته على أساس المبدأين السابقين وتبين أنها أقل من المكافأة المحتسبة طبقاً لنظام الشركة فإن العامل يتقاضى المكافأة الأكبر وذلك تطبيقاً للمادة ٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ إذ نصت على أنه يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ويستثنى من ذلك الأحكام الواردة فى الفصل الثانى من الباب الثانى إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل » .

(فتوى قسم الرأى بمجلس الدولة — مجموعة ملخص الفتاوى لوزارة العمل ص٣٤) .

٥٢ — الطوائف المستثناة من أحكام مكافأة نهاية الخدمة :

١ — ونصت المادة الرابعة من القانون على أنه « لا تسرى أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الإعتبارية المستقلة إلا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية .

٢ — كذلك نصت المادة الخامسة على أنه «لا تسرى أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن فى حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص .

٣ — ونصت المادة ٨٨ على أنه « يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل (الخاص بعقد العمل الفردى) :

(أ) الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة شهور .

(ب) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

(ح) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحرى .

وبذلك لا تسرى أحكام مكافأة نهاية الخدمة على هذه الطوائف جميعا عدا طائفة ضباط السفن البحرية ومن فى حكمهم — فقد صدر بشأنهم القانون رقم ١٥٨ سنة ١٩٥٩ بشأن عقد العمل البحرى ونص على سريان أحكام مكافأة نهاية الخدمة عليهم .

٥٣ — سريان أحكام مكافأة نهاية الخدمة على ضباط السفن البحرية ومن فى حكمهم :

كان ضباط السفن البحرية ومهندسوها ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحرية مستثنين من تطبيق الفصل الثانى من الباب الثانى بشأن عقد العمل الفردى ومن ذلك أحكام مكافأة نهاية الخدمة وقيل تعليلا لهذا الإستثناء أنه سيصدر قانون خاص بهم ينظم أحوالهم .

وقد صدر بعد ذلك القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ فى شأن عقد العمل البحرى [1] ونصت المادة السادسة من القانون المذكور على أنه :

« تسرى على الملاحين كافة الاحكام الواردة فى القانون المدنى وقانون التجارة البحرى والقوانين الملحقة به وكافة التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل وبالتأمينات الإجتماعية وذلك بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة او ضمنا م حام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له » .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٢٠ يونيو سنة ١٩٥٩ — العدد ١٢٥ مكرر

وتقول المذكرة الإيضاحية للقانون أنه كان من الجائز تطبيق كل ما تضمنته تلك التشريعات (ومن بينها العمل والتأمينات الإجتماعية) على عقود العمل فى السفن التجارية لولا أن بعضها قد استثنى من نطاق تطبيق أحكامه ضباط السفن التجارية ومهندسيها وملاحيها وذلك رغبة فى سن تشريع خاص بهم ليتسق وحالتهم بيد أنه لما كانت هناك أحكام مشتركة بين عمال البر والبحر فقد رؤى ألا مسوغ لإعادة النص عليها فى التشريع الخاص بالآخرين وعلى هدى ذلك أعد المشروع المرافق .

كما جاء فى المذكرة الإيضاحية أنه قد توخى المشروع كما سلف البيان ألا ينظم غير المسائل التى لم ينص القانون المدنى أو قانون التجارة البحرى والقوانين الملحقة به أو التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية ومن ثم تقضى المادة السادسة بأن تجرى على الملاحين كافة الأحكام المنصوص عليها فيها جميعا .

كما نصت الفقرة الأخيرة من المادة المذكورة على تطبيق التشريعات الخاصة بالعمل والتأمينات الإجتماعية ولو كانت قد استثنت طوائف الملاحين من تطبيق أحكامها .

ومعنى هذا أن إنتهاء عقد العمل البحرى يرتب للعامل البحرى حقا فى مكافأة نهاية الخدمة طبقا لأحكام عقد العمل الفردى وهو ما أشارت إليه المذكرة الإيضاحية فقضت بأنه لا جدال أن إنهاء العقد على الوجه السالف لا يحول دون استحقاق المكافأة طبقا لأحكام عقد العمل الفردى وهو تأكيد لاستحقاق المكافأة سواء كان عقد العمل البحرى غير محدد المدة أو مبرم على أساس الرحلة أو مبرم لمدة غير محدودة .

وإذا ما وضح لنا استحقاق العامل البحرى لمكافأة نهاية الخدمة فإنه تسرى فى هذه الحالة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة الثانية من قانون العمل والمضافة بالقانون رقم ٢٢٧ سنة ١٩٥٩ والتى تنص على أنه « لا يسرى حكم المادة ٧٣ من القانون المرافق فيما يتعلق بمكافأة مـــدة الخدمة السابقة

على العمل به الا فى حدود ما كان منصوصا عليه فى القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ وعلى أساس الأجر الأخير وقت انقضاء العقد . فتسرى قواعد القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ على مدة الخدمة بأكملها السابقة على القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ حتى ماوقع منها فى ظل القانون رقم ٤١ سنة ١٩٤٤ أوقبله فى ظل المجموعة المدنية القديمة .

وقد أصدرت محكمة القاهرة الإبتدائية الدائرة ٣١ عمال برئاسة الاستاذ محمد حلمى الديب رئيس المحكمة حكما بتاريخ ٧ / ١١ / ١٩٦٤ فى الدعوى رقم ١٢٧٧ سنة ١٩٦٢ عمال مصر يؤيد وجهة نظرنا جاء فيه .

« وحيث أن الشارع قد رأى أن يتناول تنظيم عقد العمل البحرى بأحكام خاصة تتفق مع طبيعته فأصدر القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ فى شأن عقد العمل البحرى فى ١٩٥٩/٦/٢٠ ليسرى على كل عقد يلتزم شخص بمقتضاه أن يعمل لقاء أجر تحت إدارة أو إشراف ربان سفينة تجارية بحرية من سفن الجمهورية العربية المتحدة وليسرى كذلك على كل عقد يلتزم ربان بمقتضاه بأن يعمل فى سفينة وإن كان ذلك القانون لا يسرى على الأشخاص الذين يعملون فى السفن التجارية البحرية التى تقل حمولتها الكلية عن خمسمائة طن مالم يصدر قرار وزير الحربية بالاتفاق مع وزير الشئون الاجتماعية والعمل بسريان احكامه على السفن التى تزيد حمولتها على مائة وخمسين طنا ولا تبلغ خمسمائة طن . وقد نصت المادة السادسة من القانون المذكور على أن تسرى على الملاحين كافة الاحكام الواردة فى القانون المدنى وقانون التجارة البحرى والقوانين الملحقة به وكافة التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل وبالتأمينات الإجتماعية وذلك بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة أوضمنا مع أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له . وكذلك تسرى كافة الأحكام المذكورة على الملاحين الذين يعلمون فى السفن التجارية البحرية التى تبلغ حمولتها الكلية مائة وخمسين طن فأقل وفى السفن التى تزيد حمولتها الكلية على ذلك ولا تبلغ خمسمائة طن والتى لا تسرى عليها أحكام هذا القانون بمقتضى المادة الثانية . ومؤدى

نص المادة السادسة سالفة الذكر أن قوانين العمل الخاصة وقواعد القانون المدنى المتعلقة بعقد العمل الفردى قد اصبحت سارية على عمال عقد العمل البحرى (الملاحين) جميعا بالأضافة إلى ماتضمنه قانون التجارة البحرى وقانون عقد العمل البحرى رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ مالم تتعارض مع القانون الأخير فيطبق حكمه فى حالة سريانه .

أما فى حالة عدم سريان أحكام قانون عقد العمل البحرى فإن أحكام قانون التجارة البحرى هى التى تطبق أولا باعتباره القانون الخاص بالتجارة البحرية فان لم يوجد نص به طبقت أحكام القانون المدنى فى عقد العمل وأحكام قانون العمل الموحد . ومن ثم فإن الاستثناء المنصوص عليه فى المادة ٨٨ من قانون العمل بالنسبة لضباط ومهندسى وملاحى السفن البحرية وغيرهم ممن يعملون قد اضحى مفسوخا نسبيا بأحكام المادة السادسة من القانون رقم ١٥٨ سنة ١٩٥٩ سالف الذكر (يراجع الوسيط فى عقد العمل الفردى للأستاذ فتحى عبد الصبور ص ٥٦٩ وما بعدها وكتاب قانون العمل للأستاذ اسماعيل غانم ص ١٠٢ وكتاب شرح قانون العمل للأستاذ على العريف طبعة سنة ١٩٦٣ الجزء الأول ص ١٧٠ وكتاب الأستاذ حلمى مراد فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الطبعة الرابعة سنة ١٩٦١ ص ٢١٩) .

وحيث أنه متى كانت أحكام قانون العمل الموحد قد أصبحت تسرى على عقد العمل البحرى على الوجه المتقدم مع ما تضمنه القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ من أحكام فانه يبنى على ذلك أن انتهاء عقد العمل البحرى على ماتقدم لا يحول دون استحقاق المكافأة طبقا لأحكام قانون العمل فيما عدا حالات المادة ١٤ من القانون رقم ١٥٨ سنة ١٩٥٩ وذلك لأن قانون التجارة البحرى ليس به مايلزم مجهز السفينة بان يؤدى إلى ملاحيها مكافأة عن نهاية الخدمة أو بدل الانذار ومن ثم يتعين اعمال حكم المادة السادسة من القانون ١٥٨ سنة ١٩٥٩ بتطبيق أحكام قانون العمل فى المكافأة أما مقابل مهلة الفسخ فقد تناولته المادة ١٣ من قانون عقد العمل البحرى . كما

يبنى على ما فات أن أسباب الإنقضاء الواردة فى قانون العمل البحرى تكملها الأسباب الواردة فى القانون المدنى وقانون التجارة البحرى وقانون العمل بشرط عـــدم تعارضها مع أحكام قانون العمل البحرى صراحة أو دلالة » .

٥٤ ـ صناديق الادخار والمعاش :

ونصت المادة ٨٣ من القانون على أنه « إذا وجد فى منشأة صندوق إدخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن مايؤديه صاحب العمل فى الصندوق لحساب العامل يؤدى مقابل التزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقا لأحكام هذا الفصل أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة وإلا استحقت المكافأة .

فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ماأداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابلا لالتزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق فى الحصول على مايستحقه فى صندوق الادخار طبقا للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية .

وإذا وضع فى منشأة نظام للمعاش (التقاعد) جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة إذا ماانتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش (التقاعد) وكان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو مايستحقه فى صندوق المعاش أيهما أفضل » .

ونصت المادة ٨٤ من القانون على أنه « على القائمين بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو المعاش فى المنشآت أن يحصلوا على موافقة الجهة الإدارية المختصة على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها ويعتبر عدم اعتراض هذه الجهة عليها خلال ستين يوماً من تقديم اللائحة بمثابة الموافقة » .

ولا تخرج أحكام هاتين المادتين عن أحكام المادة ٣٩ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

الفصل الثالث ـ الأثر المباشر لأحكام مكافأة نهاية الخدمة

٥٥ ـ تعلق قوانين العمل بالنظام العام :

من المسلم به أن قوانين العمل تعتبر من القوانين المتعلقة بالنظام العام . والقوانين المتعلقة بالنظام العام تطبق من وقت صدورها بحيث تخضع لها كافة آثار العقود التى أبرمت قبل صدورها حتى لو أدى ذلك إلى تعديل الروابط القانونية التى استقرت إعمالا لأحكام القانون القديم لأنه فى مجال تطبيق القوانين المتعلقة بالنظام العام لا يمكن تصور وجود حقوق مكتسبة لأن النظام العام يجرف فى طريقه كل ما يعترضه من حقوق مكتسبة ولأن القوانين الجديدة تعتبر أصلح للمجتمع الإنسانى من القوانين الملغاة [1] .

٥٦ ـ المكافأة من آثار نهاية عقد العمل :

وإن حكمة المشرع من تقرير حق العامل فى المكافأة عند انتهاء عقد العمل هى إعانة العامل على مواجهة أعباء الحياة إذا ماترك العمل . ومؤدى ذلك أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر من آثار نهاية عقد العمـــل مثل مهلة الإخطار وتعويض الفسخ واعطاء شهادة الخدمة .

ولما كانت مكافأة نهاية الخدمة من آثار نهاية عقد العمل فإن احتساب تلك المكافأة يخضع لأحكام القانون القائم وقت انتهاء عقد العمل .

---

(١) من الخطأ القول ان التشريع الجديد الذى يعدل الاثار المستقبلة للتصرفات والوقائع السابقة على صدوره تشريع ذو أثر رجعى فان الامر لا يعدو ان يكون فى هذه الحالة اعمال للاثر المباشر للقانون الجديد .

٥٧ ـ المكافأة تحتسب عن كامل مدة الخدمة :

ووضع المشرع معيارين فى تحديد مقدار المكافأة الأول مدة الخدمة والثانى هو الأجر الاخير — وقد رأى المشرع أن العدالة تقتضى زيادة مقدار هذه المكافأة كلما إزدادت مدة خدمة العامل وكلما ارتفع أجره وترتب على اعتبار المكافأة من آثار نهاية العقد وخضوعها لأحكام القانون القائم وقت انتهاء عقد العمل وتعلق قوانين العمل بالنظام العام أن تحسب المكافأة عن كامل مدة الخدمة بما فيها المدة السابقة على العمل بأحكام مكافأة نهاية الخدمة مالم ينص المشرع صراحة على خلاف ذلك وهو ما سنوضحه تفصيلا فيما يلى .

ا — لم يكن للعمال جميعا دون استثناء الحق فى مكافئات عند نهاية الخدمة حتى صدور القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى والمعمول به اعتبارا فى ١٥ أغسطس لسنة ١٩٤٤ وترتب على ذلك اختلاف مراكز العمال حسب تاريخ إنتهاء عقود عملهم .

فالعامل الذى انتهت مدة خدمته قبل ١٥ أغسطس لسنة ١٩٤٤ كان لا يستحق مكافأة عن مدة خدمته مهما طالت هذه الخدمة .

والعامل الذى خضع للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ فى ١٥ أغسطس سنة ١٩٤٤ أو بعد هذا التاريخ فإنه يستحق مكافأة عن كامل مدة خدمته ومهما بلغت مدة الخدمة السابقة على القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ (شرح قانون عقد العمل الفردى راغب بطرس صفحة ٨٨) لأن عبارة مكافأة مدة الخدمة قصد بها مدة العمل من بدئه إلى نهايته وأن كانت البداية قبل تاريخ العمل بالقانون لأن إطلاق عبارة مدة الخدمة يفيد أطلاقها من كل قيد .

ب - ١ - ثم صدر المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى ونصت المادة ٣٧ منه على حق العمال المعينين بعقود محددة المدة فى المكافأة عند انتهاء هذه العقود .

ولما كان هؤلاء العمال لا يستحقون مكافأة عن مدة خدمتهم فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ فقد ترتب على ذلك أن العمال المعينين قبل صدور القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بعقود محددة المدة وانتهت عقودهم بعد صدور هذا القانون يستحقون مكافأة عن مدة خدمتهم بأكملها سواء ما كان منها بعد صدور القانون أو قبل صدوره .

٢ - كذلك كانت المادة ٤٤ من قانون عقد العمل الفردى تجيز للعامل بعد إعلان صاحب العمل أن يستقيل من العمل بعد مضى خمس سنوات فى الخدمة على ألا يستحق فى هذه الحالة إلا نصف المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ من ذلك القانون.

ولما كان هذا النص مستحدثا وغير وارد بالقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ فإنه إذا إستقال عامل فى ظل القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وكانت خدمته قد ابتدأت فى ظل القانون السابق رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ فالعبرة بواقعة الإستقالة ذاتها وتاريخ وقوعها لا تاريخ إبرام العقد وبديهى أن المقصود بمدة الخدمة الواردة فى نص المادة ٤٤ من القانون هى المدة التى قضاها فى العمل منذ تاريخ التحاقه حتى تاريخ استقالته من العمل دون تفرقة بين المدة التى قضاها فى ظل القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أو القانون السابق رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

٣ - كذلك حذف المشرع الاستثناء الخاص بالعمال الزراعيين الذى كان منصوصا عليه فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ وبذلك أصبح قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ يشملهم وتسرى أحكامه بما فى ذلك أحكام مكافأة فى نهاية الخدمة على العلاقة القائمة بينهم وبين أصحاب الأعمال الزراعيين وذلك عن كامل مدة خدمتهم بما فى ذلك المدة السابقة

على صدور القانون سواء وقعت فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ أو فى ظل المجموعة المدنية القديمة .

٤ — كما أن القانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٥٣ بشأن موظفى وعمال الدوائر الزراعية المستولى عليها والصادر فى ٢٦ مارس ١٩٥٣ قضى بأن تستحق مكافأة عن مدة العمل لموظفى وعمال الدوائر والتفاتيش الزراعية المعينين بالماهية الشهرية والذين يفصلون بسبب الاستيلاء على الأراضى الزراعية التى كانوا يعملون بها تنفيذاً لأحكام قانون الإصلاح الزراعى ويكون الحد الأدنى لهذه المكافأة مرتب شهرين عن كل سنة بحيث لا تزيد على مرتب سنتين وتحتسب المكافأة على أساس آخر مرتب شهرى .

فهذا القانون الصادر بعد حوالى ثلاثة أشهر من تطبيق قانون عقد العمل الفردى على العمال الزراعيين منح بعضهم امتيازاً خاصاً فى مقدار مكافأة نهاية الخدمة وحدها الأقصى يزيد عما هو مقرر للعمال الذين يسرى عليهم قانون عقد العمل الفردى أصلا ولا يمكن القول أن المقصود بذلك منح هؤلاء العمال مكافأة عن مدة خدمة الثلاثة أشهر التى سرى فيها عليهم قانون عقد العمل الفردى وإلا ما كان هناك داع للنص على حد أقصى سنتين للمكافأة .

حـ — وبصدور قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ نصت المادة الثانية منه على أن « الأشخاص الذين يشتغلون فى إقليم مصر فى أعمال لا تدار بآلات ميكانيكية ، وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيهاً سنوياً وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم حسب آخر ربط على المبلغ المذكور لا ينتفعون بأحكام هذا القانون إلا من تاريخ العمل به » .

وعلى ذلك ففى تحديد ما يستحق لأولئك العمال من مكافأة لا يعتد إلا بمدة خدمة العامل بعد نفاذ القانون الجديد — أما المدة السابقة فلا يعتد بها

أصلا ولا تستحق عنها أى مكافأة ولا ينظر إليها عند تحديد مقدار المكافأة عن سنوات خدمة العامل بل تعتبر خدمة العامل فيما يتعلق بتحديد المكافأة المستحقة قد بدأت بعد نفاذ القانون الجديد .

ومعنى ذلك أن المشرع نص صراحة على أنه أراد أن يخرج عن القاعدة العامة التى أوضحناها ، وهى أن المكافأة من آثار نهاية عقد العمل وتخضع للقانون السارى وقت نهاية العقد عن كامل مدة الخدمة — وقد رأى المشرع تخفيفا عن أصحاب المحال الصغيرة أن تحتسب المكافأة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وذلك بنص استثنائى خاص .

٢ — كذلك أضيفت بالقانون رقم ٢٢٧ سنة ١٩٥٩ فقرة جديدة للمادة الثانية من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ تقضى بأنه لا يسرى حكم المادة ٧٣ من القانون فيما يتعلق بمكافأة مدة الخدمة السابقة على العمل به إلا فى حدود ما كان منصوصاً عليه فى القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ وعلى أساس الأجر الأخير وقت انتهاء العقد .

وهكذا تدخل المشرع مرة ثانية ليؤكد أن قانون العمل من النظام العام وبالتالى فإن المكافأة من آثار نهاية عقد العمل وتخضع للقانون السارى وقت نهاية العقد ما لم ينص هذا القانون على خلاف ذلك . وقد نص القانون فى هذه الفقرة المضافة على خلاف هذه القاعدة بأن تسرى قواعد القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ على كامل المدة السابقة على قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ حتى ماوقع منها فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ أو قبله فى ظل المجموعة المدنية القديمة (دكتور جمال زكى ص ٣١٤) .

٣ — كذلك نصت المادة ٨٠ من القانون على أنه يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل . . أن يستقيل من العمل ويستحق فى هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٧٣ من القانون إذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات وثلثيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات .

فإذا استقال عامل فى ظل القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ وكانت مدة خدمته قد ابتدأت فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ أو القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فإن العبرة تكون بواقعة الاستقالة ذاتها وتاريخ وقوعها لا تاريخ إبرام العقد إذ أن المقصود « بمدة خدمته » الواردة فى نص المادة ٨٠ أنها المدة التى قضاها العامل فى العمل منذ تاريخ إلتحاقه به حتى تاريخ إستقالته منه دون تفرقة بين مدة الخدمة فى ظل القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ أو القوانين السابقة عليها .

وإن كانت المكافأة تحتسب فى هذه الحالة أولا طبقاً للمادة ٧٣ (مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٢٧ سنة ١٩٥٩) ثم يحدد الجزء الذى يصرف من هذه المكافأة طبقاً لحكم المادة ٨٠ من القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ دون المادة ٤٤ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ما دامت الإستقالة وقعت فى ظل القانون الجديد .

وقد تواترت أحكام القضاء مؤيدة وجهة نظرنا فيما يلى : —

١ — « وحيث أن المكافأة تحتسب على أساس مدة الخدمة جميعها سواء منها ما كان سابقا على القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ وما كان تاليا لهما ذلك لأن القوانين العمالية تتعلق بالنظام العام وقد أراد الشارع بها حماية العمال من أرباب الأعمال بترتيب مكافأة مالية لهم يستعينون بها على معيشتهم فيستوى فى نظر الشارع أن يكون العامل قد بدأ حياته العمالية قبل سن هذه التشريعات أو بعدها ما دام أنه كان يعمل وقت صدورها ولا يرد على هذا بأن إعمال تلك النظرية فيه رجعية للقانون بغير نص لأن الأخذ بغيرها فيه إهدار للنص ذاته ومضيعة لعلة التشريع فقد أراد الشارع بهذه القوانين سرعة إسعاف العمال وإنتشالهم من براثن الجوع الذى ينتظرهم أو يتربص بهم ولأن الشارع إذا أوجب سريان القانون من

يوم نشره بالجريدة الرسمية إنما قصد نشوء حق العامل فى المطالبة بالمكافأة من ذلك التاريخ ومادام أن القانون لم يحدد مدة فى الماضى يقف عندها حق العامل فى المطالبة فإنه بذلك يكون قد جعل لنفسه أثراً من حيث حساب المدة يمتد إلى أى مدة سابقة . هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن قانون عقد العمل الفردى من القوانين الآمرة لما يهدف إليه من حماية العمال من الاستغلال الضار بهم والعمل على مافيه صالحهم وتوجيه الاقتصاد الوطنى الوجهة التى تتفق والخطة التى ترسمها الدولة فهو قانون ينظم الصلة القانونية بين العمال وأصحاب الأعمال بقواعد آمرة يكون لها أثر مباشر على العقود السارية وقت صدوره ولو أدت إلى تعديل الروابط القانونية التى إستقرت وفق أحكام القانون القديم حتى ولو لم تتضمن نصاً صريحاً يقضى بذلك لأن النظام العام يجرف كل عقد أو حق يتعارض مع ما يقتضيه أى أنه يمكن أن يعدل الآثار المستقبلة للتصرفات والوقائع والمراكز السابقة على صدوره دون أن يصح وصفه بأنه ذو أثر رجعى » .

(محكمة القاهرة الإبتدائية ـ الدائرة التاسعة ـ القضية رقم ٣٧٧ سنة ١٩٥٧ فى ٢١ / ١٢ / ١٩٥٧) .

٢ ـ « ومن حيث أنه عن إحتساب مكافأة مدة الخدمة فإن المشرع رأى فى التعديل الذى أدخله على المادة ٧٣ من القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ أن تسرى قواعد القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ على كل المدة السابقة على العمل بالقانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ تلك المدة التى وقعت فى ظل القانون رقم ٤١ سنة ١٩٤٤ أو قبله فى ظل المجموعة المدنية القديمة » .

(محكمة القاهرة الابتدائية ـ الدائرة ٤٧ ـ القضية رقم ٩٩٧ لسنة ١٩٦١ فى ٣١ / ٥ / ١٩٦٢) .

٣ ـ « وإن قوانين العمل من القوانين المتعلقة بالنظام العام فتكون أحكام هذا القانون ذات أثر مباشر على العقود السارية وقت صدوره

ولا يكون لرب العمل التمسك بأن له حقاً مكتسباً فالعامل يستحق المكافاة المقررة طبقاً لهذا القانون سواء بدأت حياته العمالية قبل سن القانون الذى يقرر تلك المكافاة أو بعده » .

(محكمة القاهرة الابتدائية — القضية رقم ٨٣٠ سنة١٩٦٢ فى٢٦/٤/١٩٦٣)

٤ - وحيث أنه فى خصوص مدى رجعية القانون على مكافأة نهاية الخدمة ترى المحكمة أن قاعدة عدم رجعية القوانين لا تنصرف إلى قوانين العمل لتعلقها بالنظام العام ترديداً لمبدأ مستقر وهو أن القوانين المتعلقة بالنظام العام تكون دائماً ذات أثر مباشر يبدأ من وقت صدورها بحيث تخضع لها كافة آثار العقود التى أبرمت قبل صدورها ، حتى لو ادى ذلك إلى تعديل الروابط القانونية التى استقرت إعمالا لأحكام القانون . ولو شاء المشرع جعل البداية فى احتساب مكافأة مدة الخدمة من تاريخ العمل بالقانون لنص على ذلك صراحة كما فعل بالنسبة لعمال المحال الصغيرة حيث قرر فى المادة الثانية من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن عمال هذه المحال لا ينتفعون بأحكام هذا القانون إلا من تاريخ العمل به .

وقد أكد المشرع هـــذا النظر فأصدر القانون رقم ٢٢٧ سنة ١٩٥٩ وأضاف فقرة جديدة إلى القانون رقم ٩١ سنة١٩٥٩ فى مادته الثانية تقضى بعدم سريان حكم المادة ٧٣ فيما يتعلق بمكافأة مدة الخدمة السابقة على العمل به إلا فى حدود ما كان منصوصاً عليه فى المرسوم بقانون رقم٣١٧سنة١٩٥٢ ومن ثم فإن القانون رقم ٢٢٧ سنة ١٩٥٩ قد جعل احتساب مدة الخدمة خاضعاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧سنة ١٩٥٢ عن كامل مدة الخدمه السابقة على ٧ / ٤ / ١٩٥٩ والقانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ عن المدة اللاحقة على ٧ / ٤ / سنة ١٩٥٩ » .

(محكمة القاهرة الابتدائية — القضية رقم١٢٧٧ سنه ١٩٦٢ عمال كلى مصر فى ٧ / ١١ / ١٩٦٤) .

٥ - «من حيث أن المكافأة تحتسب على أساس مدة الخدمة سواء منها ما كان سابقاً على هذا القانون الأخير ٣١٧ سنة ١٩٥٢) - والقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ - وما كان تالياً لهما - ذلك لأن الشارع أراد حماية العمال والعاملين من أرباب الأعمال وبأسهم وبترتيب مكافآت مالية لهم يستعينون بها على معاشهم بعد أن بلغوا من الكبر حداً لا يمكنهم غالباً من مزاولة العمل إذ ليس من الحلال فى شىء أن يترك العامل بعد أن أفنى حياته كلها أو بعضها فى خدمة صاحب العمل ثم يلقى به بعد هذا فى قارعة الطريق بغير نظر إلى عمله السابق - ويستوى فى نظر الشارع أن يكون العامل قد بدأ حياته العمالية قبل سن هذه التشريعات أو بعدها - ما دام أنه كان يعمل وقت صدورها وكانت العلاقة بينه وبين رب العمل لم تزل قائمة» .

(محكمة استئناف القاهرة - الاستئناف رقم ١٣٣٢ سنة ٧٢ قضائية فى ١١ مارس سنة ١٩٥٦ دائرة ١٢) .

٦ - «إن الظاهر من نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ومن النص المقابل بالمادة ٧٣ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ أن عبارة «مكافأة عن مدة الخدمه» قصدبها مدة العمل من بدئه إلى نهايته وإن كانت البداية قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ لأن إطلاق عبارة مدة الخدمة يفيد تحريرها من كل قيد ولو شاء الشارع جعل البدايه فى احتساب مدة الخدمة من تاريخ العمل بذلك القانون لنص على ألا تزيد المكافأة عن مدة خدمة معينة إن جاوزتها المدة الفعلية . ومن ثم يكون القول من جانب رب العمل باحتساب مدة الخدمة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤١ سنة ١٩٤٤ غير سديد» .

(محكمة استئناف القاهره - الدائرة السادسة المدنية - الاستئناف رقم ١٢٥٣ سنة ٧١ قضائية فى ١٧ / ٤ / ١٩٥٦) .

٧ — « وحيث أن المستأنف ضدها قدمت مذكرة معتمدة فيها على مضمون أسباب الحكم وعلى أنه ليس للتشريع الخاص بالعمل أثر رجعى فلا تحاسب المستأنف إلا عن مدة عمله بخصوص المكافأة إبتداء من تاريخ القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ — وطلبت رفض الإستئنـــاف وإلزام المستأنف بمصاريفه .

وحيث أن قانون العمل من القوانين المتعلقة بالنظام العام لما يهدف إليه من حماية العمال من الإستغلال الضار بصحتهم والعمل على ما فيه صالحهم وتوجيه الإقتصاد الوطنى الوجهة التى تتفق والخطة التى ترسمها الدولة فهو قانون أو تشريع ينظم الصلة التعاقدية بين العمال وأرباب الأعمال — بقواعد آمرة — يكون لها أثر مباشر على العقود السارية وقت صدورها ولو أدت إلى تعديل الروابط القانونية التى إستقرت وفق أحكام القانون القديم ولا يصح لرب العمل أن يتمسك بأن له حقا مكتسباً لو أصبح حقه مخالفا للنظام العام وإذن فيسرى التشريع الجديد على الماضى مادام أنه من النظام العام حتى ولو لم يتضمن نصاً يقضى بذلك لأن النظام العام يجرف كل عقد أو حق يتعارض مع ما يقتضيه أى أنه يمكن أن يعدل الآثار المستقبلة للتصرفات والوقائع والمراكز الثابتة على صدوره دون أن يصح وصفه بأنه ذو أثر رجعى .

وحيث أن القانون قد أوجب فى نهاية عقد العمل مكافأة العامل ماليا ليجد عونا أو بعض عون فيما بقى له من الحياة بعد أن بلغ من العمر حداً قد لا يستطيع معه مزاولة العمل وبعد أن أفنى حياته كلها أو بعضها فى خدمة صاحب العمل وهو يستحق تلك المكافأة سواء بدأ حياته العمالية قبل سن التشريع الذى يقرر تلك المكافأة أو بعده مادام أنه كان يعمل وقت صدوره وإنتهى عقد العمل وهذا التشريع ساير .

وحيث أن القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ — هو الواجب تطبيقه لانتهاء عقد عمل المستأنف فى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٥٤ أى فى ظل القانون السائد .

وحيث أن هذا القانون فى الوقت الذى يراعى فيه مصلحة العامل يراعى أيضاً مصلحة صاحب العمل — فحدد مقدار المكافأة مهما طالت مدة العمل وجعلها فى حالة المستأنف الذى يتقاضى أجراً يومياً مايساوى أجر سنة فقط وبذلك لا يثقل كاهل رب العمل تطبيقاً للمادة ٣٧ من المرسوم بقانون السالف الذكر .

وحيث أن المستأنف يكتفى اليوم بالأسباب التى ذكرها باحتساب المكافأة على أساس الاجر اليومى ٣٥٠ مليما فيكون مبلغ المكافأة على هذا الأساس
مليم جنيه
١٢٧,٧٥٠ ولا ترى المحكمة مانعاً من الأخذ بهذا التقدير وله المطالبة فيما بعد بالفرق إن ثبت وجه الحق فيه .

وحيث أنه لما تقدم يتعين تعديل الحكم بالنسبة للمكافأة للمستأنف إلى
مليم جنيه
مبلغ ١٢٧,٧٥٠ .

وحيث أن الخلاف كان منحصراً فى هل يستحق العامل مكافأة مع إحتساب المدة السابقة على القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ أم إبتداء من هذا القانون وقد أخذت المحكمة بوجهة نظر المستأنف ولذلك ترى إلزام المستأنف عليها بكامل المصاريف عملا بالمادة ٣٥٩ مرافعات » .

(محكمة إستئناف القاهرة فى الاستئناف رقم ٣٥٨ سنة ٧٣ قضائية فى ١٧ / ٦ / ١٩٥٦) .

٨ — « من حيث أن أسباب الطعن تتحصل فى أن الحكم المطعون فيه إذا أعمل فى الدعوى أحكام لائحة عقد إستخدام الصحفيين التى وضعها مجلس نقابتهم بموجب المادة ٢٤ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٤١ جاء خاطئا من أربعة أوجه . . . .

الثالث — أن اللائحة المذكورة لا تسرى أحكامها على عقد إستخدام المطعون عليه لأنه سابق على تاريخ إصدارها لكن الحكم أعملها فى الدعوى قولا بأن فصله وقع فى ١٧ من يوليو سنة ١٩٤٤ بعد تاريخ نفاذها إعتباراً من نوفمبر سنة ١٩٤٣ وهذا خطأ لأن العقد يخضع للقانون الذى كان ساريا وقت إنعقاده لا وقت إنتهائه . . .

ومن حيث أنه عن الوجه الثالث فالثابت بالحكم أن المطعون عليه اشتغل محرراً بالأهرام إعتباراً من نوفمبر سنة ١٩١٦ حتى فصل فى يوليو سنة ٩٤٤ وإذ كانت اللائحة نافذة إعتباراً من ٩٤٣/١١/٢٧ فإن المحكمة لم تخطىء فى معاملته بموجبها لأن حكمها يسرى على حالات الإستخدام التى تكون موجودة فى يوم إعتبار اللائحة نافذة » .

(نقض مدنى فى ١١ / ٣ / ١٩٤٨ مجلة التشريع والقضاء سنة أولى قاعدة ١١٦ ص ١٥٧) .

٩ — وقد أخذت محكمة النقض بالمبدأ الذى نقرره بشأن إحتساب مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة الخدمة بما فيها المدة السابقة على صدور القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ عندما تصدت لموضوع الدعوى فى أحد الطعون فقضت بأنه « ومن حيث أن موضوع الدعوى صالح للفصل فيه .

ومن حيث أنه لا خلاف بين طرفى الخصومة فى أن مدة عمل الطاعن بالشركة المطعون عليها من يونيو سنة ١٩٣٨ حتى يناير سنة ١٩٥١ قد جاوزت الاثنى عشر عاما وكان أجره الاخير ٣٨ جنيها و٤٥٠ مليما شهرياً .

ومن حيث أنه طبقاً لنص الفقرة الثانية من المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الذى يحكم واقعة النزاع تكون قيمة المكافاة التى يستحقها الطاعن عن مدة خدمته بالشركة المطعون عليها هى أجر تسعة شهور أى مبلغ ٣٤٦ جنيها و ٥٠ مليما وهو ما قضى به الحكم المستأنف مما يتعين معه تأييده .

(الطعن رقم ٢١٠ سنة ٢٤ قضائية فى ١٩٥٨/١٠/١٦ مجموعة أحكام النقض السنة ٩ العدد الثالث صفحة ٦٥٩ رقم ٨٣) .

١٠ — كذلك قضت محكمة النقض بأنه ومتى كانت العلاقة قد إستمرت الى ما بعد تاريخ العمل بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فان ما لم يكن قد إكتمل من آثارها يحكمه هذا المرسوم بقانون فيما تضمنه من قواعد تنظيمية آمرة أو من النظام العام بشان أحوال إستحقاق مكافأة نهاية الخدمة .

(الطعن رقم ٤٨٧ سنة ٢٩ قضائية فى ٢٠ / ١١ / ١٩٦٣ مجموعة أحكام النقض السنة ١٤ العدد الثالث صفحة ١٠٦٢ رقم ١٥١) .

* * *

الباب الثانى

القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والإدخار

الفصل الأول

نطاق تطبيق القانون

٥٨ ـ تاريخ العمل بالقانون :

بتاريخ ٣١ أغسطس سنة ١٩٥٥ صدر القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للإدخار للعمال الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

ونصت المادة ٤٥ من القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ على أن يعمل به إعتبارا من أول الشهر التالى لإنقضاء ستة أشهر على نشره فى الجريدة الرسمية[1] .

وبذلك بدأت مؤسسة التأمين والادخار نشاطها من أول إبريل ١٩٥٦ تاريخ العمل بأحكام القانون .

٥٩ ـ نطاق تطبيق القانون من حيث المكان :

وكان قانون التأمين والإدخار لا يسرى إلا على المؤسسات التى يوجد مركزها الرئيسى فى محافظتى القاهرة والاسكندرية وتستخدم عادة خمسين عاملا فأكثر .

ونصت المادة ٤٥ من القانون على أن يعمل به فى الجهات التى يصدر بتعيينها تباعا قرارات من وزير الشئون الاجتماعية والعمل على أن يتم سريانه على جميع أنحاء الجمهورية فى المدة التى يقررها مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير .

---

(١) نشر بالوقائع المصرية فى ٣١ اغسطس سنة ١٩٥٥ ـ العدد ٦٧ مكرر ج غير اعتيادى .

وبتاريخ ٦ ديسمبر سنة ١٩٥٦ صدر القرار الوزارى رقم ١١٤ سنة ١٩٥٦ بسريان أحكام القانون على سائر أنحاء الجمهورية اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٧ وذلك بالنسبة للمؤسسات التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر .

وأوجبت المادة الثانية من القانون على وزير الشئون الإجتماعية أن يتخذ من التدابير ما يكفل سريانه تدريجيا على عمال المنشآت التى تستخدم أقل من خمسين عاملا وذلك فى خلال فترة أقصاها خمس سنوات تنتهى فى ٣١ مارس سنة ١٩٦١ .

وبتاريخ ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٧ صدر القرار الوزارى رقم ٢٣٣ سنة ١٩٥٧ بسريان احكام القانون على العمال الذين يعملون فى منشآت تستخدم عادة أقل من خمسين عاملا ويكون مركزها الرئيسى فى دائرة أقسام عابدين وقصر النيل والأزبكية وبولاق والموسكى بمحافظة القاهرة . واستمر الحال كذلك حتى صدر القانون رقم ٩٢ سنة ٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية .

٦٠ — من يسرى عليهم القانون :

ونصت المادة الأولى من القانون على أن « ينشأ صندوق للتأمين وآخر للإدخار لجميع العمال الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى . »

ولكن استثنت المادة الثانية من أحكامه بعض الطوائف التى تخضع لأحكام قانون عقد العمل الفردى .

وبذلك يسرى قانون التأمين والإدخار على جميع العمال عدا الطوائف التى إستثناها قانون عقد العمل الفردى وكذلك الطوائف التى إستثناها قانون التأمين والإدخار .

٦١ ـ الطوائف المستثناة من قانون عقد العمل الفردى :

والطوائف التى استثناها قانون عقد العمل الفردى من الخضوع لأحكامه تعتبر بالتالى مستثناة من الخضوع لأحكام قانون التأمين والإدخار وهى :

١ ـ العمال العرضيون .

٢ ـ أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

٣ ـ عمال المحال الصغيرة .

٤ ـ ضباط السفن التجارية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم .

٥ ـ موظفو ومستخدمو الحكومة الداخلون فى الهيئة .

٦ ـ خدم المنازل ومن فى حكمهم .

وسبق أن تكلمنا تفصيلا عن هذه الطوائف .

٦٢ ـ الطوائف المستثناة من قانون التأمين والادخار :

واستثنت المادة الثانية من قانون التأمين والإدخار من سريان أحكامه طوائف من العمال يسرى عليها القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى هى :ـ

١ ـ عمال الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية ومستخدميها الخارجون عن الهيئة .

٢ ـ العمال الذين يستخدمون للعمل فى الزراعة .

٣ ـ العمال الذين يستخدمون فى اعمال عرضية مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسميون وعمال الشحن والتفريغ . وهذا الاستثناء أوسع من الإستثناء الوارد فى قانون عقد العمل الفردى .

٤ ـ العمال الذين يعملون فى منشآت تستخدم أقل من خمسين عاملا .

ـ عدا من صدر بشأنهم القرار رقم ٢٣٣ سنة ١٩٥٧ سالف الذكر .

وقيل تبريراً لذلك أن طبيعة أعمالهم لا تتفق والتنظيم الذى يتطلبه موالاة استقطاع الإشتراكات وإعداد البطاقات والرقابة .

وأجازت المادة الثانية لوزير الشئون الإجتماعية أن يقرر سريان هذا القانون على عمال الزراعة والعمال العرضيين أو بعضهما بشرط أن يكونوا خاضعين لأحكام قانون عقد العمل الفردى على أن يصدر قرار ببيان القواعد التى تطبق عليهم .....

ويستمر انتفاع العمال الذين يعملون فى منشأة تستخدم خمسين عاملا فأكثر بأحكام هذا القانون حتى لو قل عدد عمال المنشأة بعد ذلك .

* * *

الفصل الثانى

صندوق التأمين

٦٣ ـ موارد صندوق التأمين :

وبينت المادة ٢٤ من القانون موارد صندوق التأمين فنصت على أنها تتكون من :

١ ـ مبالغ يؤديها صاحب العمل مقدارها ٢ ٪ من الأجور الإجمالية للعمال المشتركين فى الصندوق الذين لا تتجاوز أعمارهم الخامسة والستين .

٢ ـ ريع استثمار أموال الصندوق .

٣ ـ الاعانات والهبات التى يقرر مجلس الإدارة قبولها .

والمورد الأخير كان غير عملى أضطر المشرع إلى حذفه أخيراً من مواردالتأمينات الإجتماعية .

وبذلك كان الإشتراك فى صندوق التأمين ضد العجز والوفاة قاصراً على صاحب العمل ويقع عبء التأمين كله عليه . وهو إلزامى بالنسبة لصاحب العمل الخاضع لأحكام هذا القانون .

وإذا بلغ العامل سن الخامسة والستين يقف انتفاعه بأحكام صندوق التأمينولا يؤدى صاحب العمل الاشتراك الخاص به للصندوق المذكور .

٦٤ ـ حالات استحقاق تعويض العجز أو الوفاة :

ونصت المادة ٢٥ من القانون على أن تستحق مبالغ التعويض التى يؤديها صندوق التأمين فى إحدى الحالتين الآتيتين :

(ا) وفاة العامل وهو بالخدمة إذا كانت سنه لا تجاوز الخامسة والستين .

(ب) فصل العامل من الخدمة بسبب عجزه عجزاً كاملا وبشرط الا تكون سنه قد جاوزت الستين .

ويقصد بالعجز الكامل العجز الذى يصيب العامل نتيجة حادث أو مرض يكون من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بينه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب فيه .

ويعتبر من حالات العجز الكامل :

١ — فقد البصر فقداً كليا .

٢ — فقد الذراعين .

٣ — فقد الساقين .

٤ — فقد ذراع واحدة وساق واحدة .

٥ — حالات الجنون المطبق أى الشديد .

ولا تسرى أحكام المادة ٢٥ من القانون على حالة الوفاة أو العجز الناتجين عن إصابات عمل أو أمراض مهنة وفقاً لأحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ .

وفى هذه الحالة يستحق التعويض طبقاً لأحد هذين القانونين ولا محل للجمع بين التعويضات لأن الغرض من التأمين هو تنظيم بعض الحالات التى سكت القانون عن مساعدة العامل فيها .

كذلك لا تسرى أحكام المادة ٢٥ من القانون فى حالة الوفاة أو العجز الناتجين مباشرة عن حوادث حرب معلنة أو غير معلنة ، وذلك فى حالة وقوع اشتباك بين دولتين أو أكثر فى حرب دون إعلانها من أحد الطرفين .

وهو شرط قد يصلح بالنسبة للتأمين العادى الذى تباشره شركات التأمين ولكنه غير مقبول بالنسبة للتأمينات الإجتماعية فألغاه القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .

٦٥ ــ مقدار التعويض :

وبينت المادة ٢٦ من القانون مبلغ التعويض الذى يؤديه صندوق التأمين فى حالة وفاة العامل أو عجزه الكامل وقضت بأن يصرف مبلغ من دفعة واحدة معادلا لنسبة مئوية من الأجر السنوى للعامل تختلف تبعاً لسن العامل عند ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة وتتراوح بين ٢٥٠ ٪ إلى ٢٥ ٪ من ذلك الأجر السنوى حسب الجدول المرافق للقانون . فهى ٢٥٠ ٪ من الأجر السنوى فى سن العشرين أو ما دونها وتأخذ فى التناقص حتى تنتهى إلى ٢٥ ٪ من الأجر السنوى فى سن الخامسة والستين .

وغرض المشرع من هذا التدرج أنه كلما زاد سن العامل كلما كثر إحتمال حدوث الخطر له وكان عرضه أكثر للمرض الصحى . وأن المقصود بالتأمين تكملة مكافأة نهاية الخدمة . والاموال المدخرة تكون قليلة كلما كان العامل صغير السن بعكس العامل كبير السن فإن أموالها المدخرة تكون كبيرة غالباً بسبب مدة خدمته الطويلة .

واستناداً إلى المادة ٢٦ من القـــانون التى أجازت لوزير الشئون الإجتماعية زيادة نسب التعويض على الا يسرى ذلك التعديل إلا إعتباراً من أول يناير التالى لتاريخ قراره . صدر القرار الوزارى رقم ١٢٧ بتاريخ ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٦ بزيادة نسب التعويض إلى ٣٠٠ ٪ بالنسبة للحد الأقصى و ٣٠ ٪ بالنسبة للحد الأدنى وذلك اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٥٧ . ثم صدر القرار الوزارى رقم ٢٧٤ بتاريخ ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٧ بزيادة نسب التعويض إلى ٣٥٠ ٪ بالنسبة للحد الأقصى و ٣٠ ٪ بنسبة للحد الأدنى وذلك إعتباراً من أول يناير سنة ١٩٥٨ .

وفرق القانون بين العامل الذى مضى على اشتراكه بصندوق التأمين سنة كاملة والعامل الذى لم يمض على اشتراكه سنة .

فالأول يستحق التعويض كاملا فى حالة العجز أو الوفاة .

ويحسب الأجر السنوى فى هذه الحالة على أساس الأجر الإجمالى فى شهر يناير السابق على تاريخ ثبوت العجز أو وقوع الوفاة مضروبا فى أثنى عشر . ثم يقدر التعويض تبعا لسن العامل على أن يراعى فى حساب سن العامل أن تعتبر كسور السنة سنة كاملة .

أما الثانى الذى لم يمض على اشتراكه بصندوق التأمين سنة كاملة فيحسب الأجر السنوى الذى يتخذ أساساً لحساب قيمة التعويض على أساس أجر الشهر الذى اشترك فيه فى صندوق التأمين مضروبا فى عدد الشهور الكاملة حتى تاريخ ثبوت العجز أو وقوع الوفاة. ثم يقدر التعويض تبعاً لسن العامل أيضا.

على أنه إذا كان ثبوت العجز أو وقوع الوفاة نتيجة حادث — ليس حادث عمل — فيحسب الأجر السنوى على أساس أجر الشهر الذى اشترك فيه فى صندوق التأمين مضروبا فى اثنى عشر كالعامل الذى مضى على اشتراكه بصندوق التأمين سنة كاملة ثم يقدر التعويض تبعا لسن العامل .

٦٦ — المستحقون للتأمين فى حالة وفاة العامل :

وأجاز القانون للعامل أن يعين للمؤسسة المستفيدين من التعويض فى حالة وفاته أسوة بما هو متبع فى وثائق التأمين العادية وتمكينا للعامل من إختيار المستحقين للتعويض تبعاً لظروفه الخاصة وتيسيراً لقيام صندوق التأمين بأداء التعويض للمستحقين عقب وفاة عائلهم دون إنتظار إجراءات الوراثة .

فإذا لم يعين العامل مستفيدين يستحق التعويض الأشخاص المنصوص عليهم فى المادة ٤٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ (وتقابل المادة ٨٢ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩) ويوزع عليهم بالكيفية المتبعة فى هذا المرسوم بقانون .

٦٧ ـ ترتيب معاش شهرى مؤقت للمصابين بالدرن :

واستناداً إلى المادة ٢٦ من القانون التى أجازت لوزير الشئون الاجتماعية إضافة مزايا أخرى فى حدود ماتسمح به خبرة الصندوق وحالته المالية صدر القرار الوزارى رقم ٢٧٤ بتاريخ ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٧ الذى رتب معاشا شهرياً مؤقتا للعمال المصابين بالدرن اعتبارا من اليوم التالى لوقف أجورهم بسبب هذا المرض أى من تاريخ انتهاء الاجازة المرضية المقررة فى قانون العمل .

ويقدر المعاش على أساس نصف الأجر الإجمالى بحد أدنى قدره خمسة جنيهات شهريا أو كامل الأجر إن قل عن ذلك وبحد أقصى قدره ١٥ جنيها شهريا .

واشترط أن تكون مدة الاشتراك فى صندوق التأمين أثنى عشر شهراً متصلة على الأقل ، أو خمسة عشر شهراً متفرقة خلال الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة على أن تكون ستة أشهر منها متصلة على الأقل فى خدمة آخر صاحب عمل مشترك بالصندوق .

(ا) ويتبع فى إثبات الإصابة بالدرن مايتبع فى إثبات حالات العجز طبقا لأحكام قانون التأمين والإدخار فإذا ثبتت الإصابة وتوافرت شروط استحقاق المعاش المؤقت وروعيت إجراءات إخطار المؤسسة على الإستمارة المعدة لذلك وتبين من الفحص الطبى أن الإصابة لايرجى وقفها أو شفاؤها ولا يصرف معاش إلى العامل وإنما يؤدى التعويض فوراً فإذا تبين أن الإصابة يرجى وقفها أو شفاؤها فيصرف المعاش المؤقت لمدة ثلاثة أشهر طالما أن العامل لم يعد إلى عمله خلالها .

(ب) وتقوم المؤسسة عند إنتهاء هذه المدة بفحص صاحب المعاش فإذا تبين من الفحص الطبي أن الإصابة أوقفت أو شفيت يوقف صرف المعاش ولا يؤدي التعويض فإذا تبين أن الإصابة تضاعفت ولا يرجى شفاؤها يوقف صرف المعاش ويؤدى التعويض فوراً أما إذا كانت الإصابة مازال يرجى وقفها أو شفاؤها فيصرف المعاش المؤقت لمدة ثلاثة أشهر أخرى طالما أن العامل لم يعد إلى عمله خلالها .

(ج) وتقوم المؤسسة عند انتهاء هذه المدة بفحص صاحب المعاش فإذا تبين أن حالته لاتزال فى دور التطور يوقف صرف المعاش مع حفظ حق العامل فى التعويض إذا أصبحت حالته لا يرجى شفاؤها خلال الثلاثة أشهر التالية لتاريخ وقف صرف المعاش .

ورغم مافى هذا القرار من إجراءات وشروط معقدة إلا أنه كان خطوة للأمام نحو الاعتراف بخطورة مرض الدرن بالنسبة للعمال وخاصة عمال الغزل والنسيج .

ويؤخذ على هذا القرار أنه أوقف صرف المعاش للعامل المريض بالدرن بعض مضى ستة أشهر على إصابته واشترط لصرف مبلغ التأمين مرور ثلاثة أشهر على تاريخ وقف صرف المعاش والعامل المريض فى أشد الحاجة إلى الإعانة خلالها .

الفصل الثالث

صندوق الإدخار

٦٨ ـ موارد صندوق الادخار :

نصت المادة ٢٨من القانون على أن «تتكون أموال صندوق الإدخار مما يأتى :

١ ـ الاشتراكات التى تقتطع شهرياً بواقع ٥٪ من الأجور الإجمالية للعمال المشتركين فى الصندوق .

٢ ـ مبالغ يؤديها أصحاب الأعمال بنسبة ٥٪ من الأجور المشار إليها .

٣ ـ ريع استثمار أموال الصندوق .

٤ ـ الإعانات والهبات التى يقرر مجلس الإدارة قبولها» .

والاشتراك فى هذا الصندوق إلزامى بالنسبة لأصحاب الأعمال والعمال الخاضعين لأحكام القانون مالم يوجد نظام خاص أفضل رعاية للعمال[1] .

٢ ـ ويقصد بالأجر الإجمالى مايستحقه العامل من أجر ثابت مضافاً إليه إعانة غلاء المعيشة زائداً المتوسط الشهرى للعمولات والمكافآت وغيرها خلال السنة السابقة .

وبالنسبة لعمال اليومية فيحسب الأجر الشهرى على أساس الأجر اليومى الكامل مضروباً فى خمسة وعشرين دون النظر إلى تخفيض ذلك الأجر أو وقفه أو إقتضاء معونة لأى سبب من الأسباب كالمرض أو الإصابة فى خلال بعض فترات تلك المدة .

---

(١) انظر الانظمة الخاصة فى التأمينات الاجتماعية ـ الباب السادس

والمبالغ التى يدفعها صاحب العمل لحساب العامل فى صندوق الإدخار يطلق عليها « حصة صاحب العمل . » .

أما المبالغ التى تقتطع من أجر العامل للصندوق فيطلق عليها « حصة العامل الشخصية أو إدخار العامل » .

ومجموع المبالغ التى يدفعها صاحب العمل لحساب العامل والمبالغ التى يدفعها العامل من أجره للصندوق وفوائدهما يطلق عليها « المال المدخر » .

وحصة صاحب العمل تقابل إلتزامه بمكافأة نهاية الخدمة للعامل وذلك عن المدة من تاريخ إشتراكه فى المؤسسة حتى تاريخ إنتهاء خدمة العامل .

أما حصة العامل فهى مدخرات إقتطعت من أجره بقصد زيادة مستحقاته عند نهاية خدمته .

٦٩ ــ استحقاق العامل للمبالغ التى دفعها صاحب العمل للصندوق :

وأوضحنا أن حصة صاحب العمل تقابل إلتزامه بمكافأة نهاية الخدمة القانونية للعامل وذلك عن المدة من تاريخ اشتراكه فى المؤسسة . لذلك نصت المادة ٣٠ من القانون على أن يستحق المال المدخر بإنتهاء خدمة العامل لدى صاحب العمل وذلك فى الحالات التى يكون العامل فيها مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة طبقاً للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى وقد سبق أن أوضحنا تفصيلا حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة فى هذا المرسوم بقانون .

٧٠ ــ حرمان العامل من المبالغ التى دفعها صاحب العمل للصندوق:

كذلك فإن المبالغ التى دفعها صاحب العمل للصندوق لا تستحق للعامل فى جميع حالات حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة طبقاً لقانون عقد العمل الفردى المشار إليه . ولذلك نصت المادة ٣١ من القانون على أنه « لا تستحق المبالغ التى أداها صاحب العمل لصندوق الإدخار وفوائدها إلى العامل : ــ

١ — إذا فصل من الخدمة لسبب من الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فى شان عقد العمل الفردى .

« وهى تقابل المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ وسبق أن تكلمنا عنها تفصيلا . .

٢ — إذا استقال من الخدمة قبل أن تبلغ مدة خدمته سنتان .

ويلاحظ أن قانون عقد العمل الفردى كان يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة إذا استقال من الخدمة قبل مضى خمس سنوات غير أن قانون التأمين والإدخار أورد حكما خاصاً بالنسبة لاستقالة العامل سنتكلم عنه فيما بعد .

وفى حالة حرمان العامل من المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحسابه فى صندوق الإدخار فإنها تصبح من حق المؤسسة .

ولكن يستحق العامل المبالغ التى اقتطعت من أجره وفوائدها .

٧١ — استحقاق العامل لبعض المبالغ التى دفعها صاحب العمل للصندوق :

ونصت المادة ٣١ من القانون على أنه لا يستحق العامل المبالغ التى يدفعها صاحب العمل لحسابه فى صندوق الإدخار وفوائدها فى حالة استقالته قبل أن تبلغ مدة خدمته سنتين ويستحق ثلث هذه المبالغ فى حالة إستقالته قبل أن تبلغ مدة خدمته خمس سنوات وثلثيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق هذه المبالغ كاملة إذا استقال بعد مضى عشر سنوات .

وكانت المادة ٤٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى تجيز للعامل أن يستقيل بعد مضى خمس سنوات على ألا يستحق فى هذه الحالة إلا نصف المكافأة .

لذلك فإن مركز العامل المستقيل يصبح وفقاً لهذين النصين على النحو التالى :

١ ـ إذا كانت مدة خدمة العامل المستقيل أقل من سنتين :

لا يستحق مكافأة وكذلك يحرم من المبالغ التى دفعها له صاحب العمل وتكون من حق المؤسسة .

٢ ـ إذا كانت مدة خدمة العامل المستقيل من سنتين إلى أقل من خمس سنوات :

لا يستحق مكافأة ولكن يستحق ثلث المبالغ التى دفعها له صاحب العمل وفوائدها ويكون الباقى من حق المؤسسة .

٣ - إذا كانت مدة خدمة العامل المستقيل من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات :

يستحق نصف المكافأة أو ثلثى المبالغ التى دفعها له صاحب العمل وفوائدها أيهما أكبر ويكون الباقى من حق المؤسسة .

٤ ـ إذا كانت مدة خدمة العامل المستقيل عشر سنوات فأكثر :

يستحق نصف المكافأة أو كامل المبالغ التى دفعها صاحب العمل وفوائدها أيهما أكبر .

وبذلك فى جميع الحالات التى لا يستحق فيها العامل المبالغ التى دفعها صاحب العمل كاملة يكون الباقى من حق المؤسسة .

ولكن يستحق العامل المبالغ التى اقتطعت من أجره كاملة .

٧٢ ـ حالات أداء المال المدخر :

وسبق أن أوضحنا أن المقصود بالمال المدخر هو مجموع المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحساب العامل فى الصندوق (حصة صاحب العمل) والمبالغ التى اقتطعت من أجر العامل (حصة العامل الشخصية) مع الفوائد المركبة .

وفرق القانون بين استحقاق المال المدخر للعامل أى تعلق حقه به ، وبين أداء المال المدخر أى صرفه له :

فنصت المادة ٣٢ من القانون على أن يؤدى المال المدخر كاملا للعامل وذلك فى الحالات الآتية : ـ

١ ـ الوفاة أو العجز الكامل المستديم .

٢ ـ التقاعد عن العمل بشرط الا تقل سن العامل عن الستين .

٣ ـ فسخ عقد العمل بسبب تأدية الخدمة العسكرية بناء على طلب العامل. فاذا تمسك العامل بأحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ بشأن الإحتفاظ للمجندين بوظائفهم أوالقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شان الخدمة العسكرية والوطنية بعد ذلك ـ لا يؤدى اليه ما يستحق من مال مدخر إذ أن عقد العملا بالنسبة له يستمر قائماً .

٤ ـ الاستقالة بسبب الزواج بالنسبة للعاملات اللائى يتركن العمل خلال ستة أشهر قبل عقد الزواج أو بعده .

ويلاحظ أن المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى كان يشترط فى هذه الحالة ترك العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج وليس قبله . وترتب على ذلك استحقاق العاملة التى تترك الخدمة قبل عقد الزواج للمال المدخر دون مكافاة نهاية الخدمة .

٥ ـ مغادرة البلاد نهائيا .

على أن يراعى فى هذه الحالة أحكام المادة ٣١ من القانون فيعامل العامل معاملة المستقيل من الخدمة ويصرف له المال المدخر حسب مدة خدمته .

٦ ـ ترك العامل عمله لغرض مزاولة عمل تجارى أو صناعى لحسابه الخاص كصاحب عمل .

على أن يكون قد شرع فعلا فى اتخاذ تدابير جدية لبدء هذا العمل بشرط تقديم المستندات الرسمية الدالة على ذلك .

ويعامل العامل فى هذه الحالة أيضا معاملة المستقيل من الخدمة .

٧ — بقاء العامل متعطلا ستة أشهر بصفة مستمرة . ونصت على هذه الحالة المادة ٣٣ من القانون التى قضت بأنه « فى حالة فصل العامل أو فسخ عقد العمل أو إنهائه لغير الاسباب المذكورة فى المادة السابقة لا يصرف إليه مايستحقه من مال مدخر إلا إذا بقى متعطلا لمدة لا تقل عن ستة أشهر بصفة مستمرة »

٨ — إنتقال عامل من المنتفعين بالقانون إلى صاحب عمل لايخضع لأحكامه .

ونصت على هذه الحالة المادة ٤٠ من القانون فقضت بأنه « إذا انتقل عامل من المنتفعين بأحكام هـــذا القانون إلى العمل لدى صاحب عمل لايخضع عماله لهذه الأحكام عومل طبقا لأحكام المادة ٣٣ .

ويجوز للعامل بعد مرور الفترة المشار إليها فى المادة المذكورة الحصول على أمواله المدخرة كاملة أو تركها لحسابه فى المؤسسة » .

وقد روعى فى تحديد هذه الحالات جميعا إنقطاع صلة العامل نهائياً بالمؤسسة وإعتبر فى حكم ذلك مرور فترة ستة أشهر دون أن يلتحق العامل بأى عمل أو يخضع لأحكام القانون الأمر الذى يستوجب تصفية حسابه فى المؤسسة وصرفه إليه .

وأجازت المادة ٣٥ من القانون للعامل إذا عاد إلى الخدمة لدى أى من أصحاب الأعمال الخاضعين لأحكام هذا القانون وذلك بعد إقتضاء المال المدخر عن مدة خدمته السابقة أن يؤدى إلى الصندوق دفعة واحدة مبلغا لايجاوز قيمة ماصرف إليه من هذه الأموال .

ويستحق على هذه الأموال فائدة لاتقل عن ٢ ٪ وذلك من أول السنة المالية لتاريخ الإيداع .

وفى حالة وفاة العامل يؤدى المال المدخر كاملا للمستحقين عن العامل وفقا لأحكام المادة ٤٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى وبذلك يوزع المال المدخر على المستحقين بنفس طريقة توزيع مكافأة نهاية الخدمة عليهم .

ونصت المادة ٣٢ من القانون على أن يؤول إلى المؤسسة المال المدخر الذى يستحق للعامل المتوفى عن غير مستحقين .

٧٣ ــ حق العامل المتعطل فى الحصول على دفعة مالية تحت الحساب:

ونصت المادة ٣٣ من القانون على أنه إذا انتهى عقد العامل دون أن تتوافر إحدى الحالات التى تجيز صرف المال المدخر المستحق فيجوز للعامل فى أى وقت خلال فترة تعطله وقبل أن تبلغ ستة أشهر بصفة مستمرة أن يحصل من المؤسسة على دفعة تحت الحساب مقدارها ٢٥٪ من المال المدخر المستحق . فإذا التحق بعمل بعد إنقضاء هذه المدة جاز له أنه يرد كل أو بعض ما حصل عليه دفعة واحدة .

وفى حالة مباشرة العامل للحقوق التى تكفلها له المادة ٣٩ مكرراً من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وتقابل المادة ٧٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، بأن أقام دعوى ضد صاحب العمل يطلب وقف قرار فصله تزاد هذه الدفعة إلى ٥٠٪ إذا انقضت ستة أشهر ولم يصدر حكم بوقف قرار فصل العامل . ولا يجوز صرف باقى المستحق له من المال المدخر إلا بعد إنتهاء خصومته مع صاحب العمل .

فإذا بلغت فترة التعطل ستة أشهر فى الحالة الأولى أو إنتهت الخصومة فى الحالة الثانية صرف للعامل باقى المال المدخر المستحق له .

٧٤ ـ حلول المبالغ التى يدفعها صاحب العمل فى صندوق الادخار محل مكافأة نهاية الخدمة :

ونصت المادة ٣٤ من القانون على أن « تحل المبالغ التى يدفعها صاحب العمل فى صندوق الإدخار وفوائدها محل المكافأة التى تستحق للعامل فى نهاية الخدمة عن مدة خدمته والتى تحتسب على الوجه المبين بالمادة ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ أو على الوجه المبين فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو اللوائح والنظم المعمول بها فى المنشآت أو قرارات هيئات التحكيم أيهما أكبر ــ فاذا قلت المبالغ التى يدفعها صاحب العمل عما يستحق للعامل من مكافأة تقوم المؤسسة بأداء الفرق إلى العامل على أن تتقاضاه بعد ذلك من صاحب العمل . وتحل المؤسسة قانونا بقيمة ما تدفعه من فرق محل العامل أو المستحقين عنه على حسب الأحوال فى مطالبة صاحب العمل ولها فى حالة تأخره عن الدفع الحق فى اقتضاء فوائد سنوية مركبة بسعر ٦ ٪ تسرى إعتباراً من تاريخ المطالبة الثانية حتى تاريخ الأداء وبشرط أن يكون قد انقضى على المطالبة الأولى أسبوع على الأقل ويجب أن تكون المطالبة بكتاب موصى عليه مع علم الوصول .

ويكون للمؤسسة فى سبيل الحصول على هذه الفروق ذات الامتياز المقرر للعامل بمقتضى المادة ١١٤١ فقرة (١) من القانون المدنى ولايجوز لصاحب العمل التوقف عن أداء إشتراكه فى صندوق الإدخار بالنسبة للعمال الذين أمضوا فى خدمته المدة المقررة للحصول على الحد الأقصى للمكافأة» .

فقد كان مفهوماً بعد إنشاء مؤسسة التأمين والإدخار والتزام المؤسسة بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل مباشرة بدلا من صاحب العمل أن تنتقل إليها جميع حقوق العمال فى مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى المؤسسة لأن المبالغ التى يدفعها صاحب العمل فى صندوق الادخار تقابل كما أوضحنا التزامه بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة من تاريخ إشتراكه فقط ويبقى إلتزام صاحب العمل بالمكافأة عن مدة الخدمة السابقة على هذا الاشتراك .

إلا أنه رؤى الاحتفاظ بالمكافأة عن مدة الخدمة السابقة لدى أصحاب الأعمال نظراً للنتائج التى كانت ستترتب على قيام أصحاب الأعمال بتسديدها للمؤسسة عن جميع العمال دفعة واحدة .

وفى حالة إنتهاء عقد العمل مع استحقاق المكافأة تحسب المكافأة على الوجه المبين فى المادة ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى أو وفقاً لعقود العمل الفردية أو المشتركة أو اللوائح والنظم المعمول بها فى المنشأة أو قرارات هيئة التحكيم إذا كانت أفضل للعامل مما قرره القانون المذكور .

فإذا كانت المبالغ التى دفعها صاحب العمل فى صندوق الإدخار أقل عما يستحق للعامل من مكافأة طبقا لقانون عقد العمل الفردى أو وفقا للنظم الخاصة حسب الأحوال فيلزم صاحب العمل أن يؤدى للمؤسسة الفرق بين المكافأة المستحقة للعامل وما دفعه فى صندوق الإدخار لحساب العامل .

وبذلك فإن إلتزام صاحب العمل بأن يدفع للمؤسسة الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة وبين المبالغ التى دفعها هو فى صندوق الإدخار لحساب العامل هذا التزام ينشأ بمجرد انتهاء خدمة العامل لدى صاحب العمل سواء صرفت المؤسسة للعامل مستحقاته أو لم تتوافر شروط حصول العامل عليها — كما فى حالة التحاق العامل بعمل جديد قبل مرور فترة التعطل .

ومن الواضح أن هذه المقارنة كانت تجرى فى كل مرة يترك فيها العامل الخدمة لدى أى من أصحاب الأعمال الخاضعين للقانون ولو كان اشتراكه بالمؤسسة متصلا أى ولو لم تتوافر له شروط الحصول على مستحقاته .

وفى هذه الحالة تتجمع مكافأة نهاية الخدمة للعامل أو المال المدخر حسب الأحوال ولا تصرف له كلما ترك العمل إلى عمل آخر وتحتفظ المؤسسة بها لحسابه الخاص فى الصندوق حتى إذا ماوصل إلى سن التقاعد أو توافرت إحدى حالات استحقاق المال المدخر وجد جميع مكافآت نهاية الخدمة أو الأموال المدخرة التى استحقها خلال عمله لدى أصحاب الأعمال المختلفين الذين اشتغل لديهم وبذلك يتوفر له مورد يتعيش منه .

فإذا توافرت شروط حصول العامل على مستحقاته تؤدى المؤسسة للعامل المبالغ التى دفعها صاحب العمل فى صندوق الإدخار لحسابه مضافا إليها الفرق بينها وبين مكافأة نهاية الخدمة إن وجد .

وبمعنى آخر تدفع المؤسسة للعامل مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة الخدمة لدى صاحب العمل بغض النظر عن مدة اشتراكه فى صندوق الادخار وذلك إذا كانت أكبر من حصة صاحب العمل فى الصندوق . على أن تتقاضى من صاحب العمل الفرق بين المكافأة وبين المبالغ التى دفعها صاحب العمل للصندوق .

فإذا كانت حصة صاحب العمل مساوية للمكافأة أو تزيد عليها كما فى حالة العامل الذى يلتحق بالعمل بعد اشتراك صاحب العمل بالمؤسسة فإن العامل يستحق حصة صاحب العمل دون المكافأة .

وفى حالة عدم قيام صاحب العمل بأداء الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة وحصة صاحب العمل فى صندوق الإدخار تحل المؤسسة قانونا محل العامل أو المستحقين عنه حسب الأحوال فى مطالبة صاحب العمل قضائياً ويكون لها فى سبيل الحصول على هذا الفرق نفس الامتياز المقرر للعامل بمقتضى أحكام المادة ١١٤١/١ من القانون المدنى . وبذلك يستوفى هذا الفرق مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم .

ويترتب على ذلك إنتقال التزام دفع المكافأة للعامل المشترك فى مؤسسة التأمين والإدخار من على عاتق صاحب العمل إلى عاتق المؤسسة .

ولا يجوز لهذا العامل أن يطالب صاحب العمل بالمكافأة عند إنتهاء خدمته ولو بالتضامن مع المؤسسة لأن التضامن لا يفترض وإنما يكون بناء على إتفاق أو نص فى القانون . كما أن المؤسسة ليست وكيلة عن صاحب العمل فى الوفاء بالمكافأة لأن الوكيل يخضع لإرادة الأصيل فى تصرفاته وبذلك يكون صاحب العمل أصيلا ويجوز مساءلته ، فى حين أن القانون ألزم المؤسسة بالمكافأة التزاماً مباشراً .

ولكن يمكن القول أن المشرع قد أوجد حوالة قانونية لمكافأة نهاية الخدمة فتلزم بها المؤسسة وحدها بمجرد إشتراك صاحب العمل عن العامل فى صندوق الإدخار وينتقل هذا الالتزام عن عاتق صاحب العمل إلى عاتق المؤسسة . وتعتبر المؤسسة هى المسئولة وحدها عن الوفاء بمكافأة نهاية الخدمة إذا ثبت أن صاحب العمل كان مشتركا بالمؤسسة عن العامل وهى شأنها فى استيفاءما عساه يكون لها من فروق فى ذمة صاحب العمل .

ولكن هذا لا يمنع العامل من اختصام صاحب العمل مع المؤسسة عند المنازعة بشأن مدة الخدمة أو الأجر أو سبب الفصل أو غير ذلك فيجوز للعامل إذا فصل مع حرمانه من المكافأة أن يختصم صاحب العمل والمؤسسة بطلب الحكم باستحقاق المكافأة فى حالة عدم توافر شروط الحصول على مستحقاته عند المنازعة على سبب الفصل أو مدة الخدمة أو الأجر .

ويعتبر الحكم الصادر ضد صاحب العمل بالتعويض عن فصل العامل بلا مبرر حجة على المؤسسة لاستحقاق العامل مكافاة نهاية الخدمة أو المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحسابه فى صندوق الإدخار أيها أكبر حسب الاحوال .

وفى جميع الحالات التى تدفع فيها المؤسسة للعامل مكافأة نهاية الخدمة أو حصة صاحب العمل حسب الاحوال فإنها تدفع كذلك للعامل المبالغ التى اقتطعت من أجره لحسابه فى صندوق الإدخار .

كذلك تصرف المؤسسة للعامل حصته الشخصية فى جميع حالات حرمانه من المكافأة أو المال المدخر إذا توافرت شروط صرفها . وهى نفس حالات صرف المال المدخر .

فإذا فصل العامل مع حرمانه من المكافأة لا يؤدى صاحب العمل للمؤسسة الفرق بين المكافاة والمبالغ التى دفعها لصندوق الإدخار ويصبح هذا الفرق من حق صاحب العمل .

كذلك تصبح المبالغ التى دفعها صاحب العمل فى هذا الصندوق لحساب العامل من حق المؤسسة وحدها .

٧٥ ـ أداء رسم شهرى قدره واحد فى الالف :

وقد توقع القانون أن تتعرض مؤسسة التأمين والإدخار لبعض الخسارة نتيجة أداء الفرق بين مكافأة العامل ومادفعه صاحب العمل لحسابه فى صندوق الإدخار . لذلك وعلى سبيل الاحتياط أوجبت المادة ٣٨ من القانون على كل صاحب عمل يخضع لأحكام القانون أن يؤدى رسماً شهرياً قدره « واحد فى الألف » من الآجور الإجمالية التى تستحق لعماله الموجودين فى خدمته والمشتركين فى صندوق الادخار . وتقيد هذه الأموال وريع استثمارها فى حساب خاص وتكون بمثابة احتياطى يخصص لمقابلة الخسائر التى قد تتعرض لها المؤسسة .

الباب الثالث

القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الإجتماعية

الفصل الأول – نطاق تطبيق القانون

٧٦ – تاريخ العمل بالقانون :

بتاريخ ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ صدر القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية . ونصت المادة السابعة منه على أن ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية . . ويعمل به اعتباراً من أول الشهر التالى لإنقضاء ثلاثة أشهر على نشره[1] .

وبذلك بدأ العمل بأحكام هذا القانون اعتبارا من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ .

وأوجبت المادة الثالثة من القانون على مجلس إدارة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أن يتخذ الإجراءات التى تكفل تطبيق التأمين الصحى خلال سنة وتأمين البطالة خلال ثلاث سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون .

ولكن هذه الاجراءات لم تتخذ حتى صدر القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ .

٧٧ – نطاق تطبيق القانون من حيث المكان :

وكان قانون التأمين والادخار رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ يسرى فقط على العمال الخاضعين لاحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى – عدا الطوائف المستثناة – ويعملون فى مؤسسات تستخدم خمسين عاملا فأكثر أو مؤسسات تستخدم أقل من خمسين عاملا ويكون مركزها

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٧ ابريل سنة ١٩٥٩ – العدد ٧١ مكرر ب

الرئيسى فى دائرة أقسام عابدين وقصر النيل والأزبكية وبولاق والموسكى بمحافظة القاهرة على النحو الذى سبق أن أوضحناه .

ونصت المادة السابعة من القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ على أن يكون تطبيقه تدريجيا بالنسبة للمؤسسات والجهات التى يصدر بتعيينها تباعا قرارات من وزير الشئون الاجتماعية والعمل على أن يتم سريانه فى جميع أنحاء الجمهورية خلال سنتين على الأكثر أى فى موعـــد أقصاه أول أغسطس سنة ١٩٦١ .

وبتاريخ ٣ أغسطس سنة ١٩٥٩ صدر القرار الوزارى رقم ١٨ سنة ١٩٥٩ [١] ونصت المادة الأولى منه على أن تسرى أحكام تأمين إصابات العمل على جميع أصحاب الأعمال والمؤسسات الموجودة فى سائر أنحاء الاقليم الجنوبى إعتبارا من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ وذلك فيما عدا أصحاب الأعمال والمؤسسات السابق ارتباطها مع شركات التأمين بعقود تأمين ضد إصابات العمل أو السابق إعفاؤها بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ وذلك حتى تاريخ انتهاء هذه العقود أو إنتهاء الإعفاء وبشرط ألا يجاوز ذلك فى الحالتين ٣١ مارس ١٩٦٠ .

كما نصت المادة الثانية على أن تسرى أحكام تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة اعتبارا من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ على جميع المؤسسات الموجودة فى الإقليم الجنوبى فيما عدا :

١ ـــ المصالح والوحدات الإدارية والمؤسسات العامة التى ليس لها وقت العمل بالقانون نظام معاشات أفضل وذلك لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار . وقد مدت هذه المهلة بقرارات متتابعة كان آخرها القرار رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ ويقضى بمد المهلة ثلاثة أشهر اعتبارا من أول فبراير سنة ١٩٦٠ ولكن قبل انتهاء هذه المهلة صدر فى ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٠ القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين

---

(١) الجريدة الرسمية ـــ العدد ١٦١ .

والقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين . وقد نصت أحكامهما على الغاء ما عداها من الأحكام المتعارضة معها .

٢ - أصحاب الأعمال والعمال السابق ارتباطهم بتنفيذ أنظمة خاصة سواء فى شكل صناديق إدخار أو عقود تأمين جماعية أو نظم معاشات أو غيرها . . . . الخ[1] .

٣ — المؤسسات التى لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيها . وكذلك أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة المهن المستحقة عليهم حسب آخر ربط على المبلغ المذكور .

وبتاريخ ٢٧ أغسطس سنة ١٩٦١ صدر القرار الوزارى رقم ٢٩ لسنة ١٩٦١[2] ويقضى بسريان أحكام قانون التأمينات الإجتماعية على جميع المنشآت والمؤسسات وكذا جميع أصحاب المهن غير التجارية إذا كانوا يستخدمون عادة أقل من خمسة عمال إعتبارا من أول أغسطس سنة ١٩٦١.

وهكذا تم تنفيذ أحكام القانون فى جميع أنحاء الجمهورية على جميع العمال — عدا الطوائف المستثناة فى القانون — خلال المدة التى حددتها المادة السابعة منه .

٧٨ — من يسرى عليهم القانون والطوائف المستثناة :

ونصت المادة الثانية من القانون على أن تسرى أحكام هذا القانون على جميع العمال وكذلك المتدرجين منهم (أى العمال تحت التمرين) ولا يسرى على :

١ — العمال الذين يستخدمون للعمل فى الزراعة إلا فيما يرد به نص خاص .

---

(١) انظر الانظمة الخاصة فى التأمينات الاجتماعية ــ الباب السادس
(٢) الجريدة الرسمية فى ٢٧ أغسطس سنة ١٩٦١ ــ العدد ١٩٤ .

٢ ــ العمال الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسميون وعمال الشحن والتفريغ إلا فيما يرد به نص خاص .

٣ ــ أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

٤ ــ خدم المنازل ومن فى حكمهم .

وأجازت هذه المادة لوزير الشئون الاجتماعية والعمل (ثم لرئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ [١]) تنظيم شروط وأوضاع الانتفاع بمزايا التأمينات الاجتماعية كلها أو بعضها وذلك بالنسبة للطوائف المستثناة وكذلك بالنسبة للفئات الآتية :

١ ــ الأشخاص الذين يشتغلون فى منازلهم لحساب صاحب العمل .

٢ ــ ذوو المهن الحرة .

٣ ــ المشتغلون لحسابهم وأصحاب الحرف .

٤ ــ أصحاب الأعمال أنفسهم .

ولكن لم تنتفع الطوائف المستثناة وكذلك الفئات المشار اليها بأحكام هذا القانون حتى صدر القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ١٦ سبتمبر سنة ١٩٦١ ــ العدد ٢١١ .
وقد الغى هذا القانون عبارة وزير الشئون الاجتماعية والعمل المركزى على أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد الجهة المختصة باصدار القرارات لتى نص عليها لقانون وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٧٢ لسنة ١٩٦١ (الجريدة الرسمية فى ١٦ سبتمبر سنة ١٩٦١ ــ العدد ٢١١) بتحديد الجهة المختصة باصدار هذه القرارات حسب الاحوال .

الفصل الثانى

تأمين إصابات العمل

٧٩ ــ نطاق تطبيق احكام تأمين اصابات العمل :

توسع القانون فى مجال تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل فشمل كل من يشتغل لدى الغير عدا إستثناءات يسيرة نص عليها القانون بعد أن كان تأمين إصابات العمل قاصراً على عمال المحال التجارية والصناعية دون غيرهم كما شمل هذا التأمين بعض الطوائف التى إستثناها القانون وهى :

١ ــ عمال الزراعة الذين يشتغلون بآلات ميكانيكية أو المعرضين لأحد الأمراض المهنية المبينة فى الجدول الملحق بالقانون .

٢ ــ العمال الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسميون وعمال الشحن والتفريغ.

٣ ــ ورغبة فى المساواة بين موظفى ومستخدمى وعمال المصالح الحكومية والوحدات الإدارية ذات الشخصية الإعتبارية والمؤسسات العامة وبين غيرهم ممن يشتغلون لدى الأفراد والهيئات فقد الزم القانون هذه المصالح والوحدات والمؤسسات بعلاج المصابين من موظفيها ومستخدميها وعمالها وبدفع التعويضات المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون أو أى قانون آخر أيهما أفضل على ألا تلتزم بالإشتراك فى تأمين إصابات العمل بالمؤسسة . ولا يمتد هذا الإستثناء إلى المقاولين الذين يقومون بأعمال لها .

٨٠ ــ موارد تأمين اصابات العمل :

ونصت المادة ٢١ من القانون على أن « تتكون أموال تأمين إصابات العمل مما يأتى :

(أ) الأشتراكات الشهرية التى يؤديها صاحب العمل بواقع ٣ ٪ من أجور عماله .

(ب) الإعانات والهبات التى يقرر مجلس الإدارة قبولها .

(حـ) ريع إستثمار هذه الأموال » .

وبذلك تحدد إشتراك صاحب العمل على أساس نسبة مئوية من أجور عماله بدلا من أقساط التأمين التى كانت تحدد طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٠٢ سنة ١٩٥٨ على أساس تعريفة معينة .

ولا يجوز تحميل العمال أى نصيب فى نفقات هذا التأمين .

وأجازت المادة ٢٢ من القانون زيادة أو تخفيض هذه الاشتراكات بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمل (ثم من رئيس الجمهورية بعد ذلك) .

كما أجازت المادة ٢٣ من القانون لمجلس إدارة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أن يقرر تخفيض الإشتراكات المستحقة على صاحب العمل بنسبة لا تجاوز ٧٥ ٪ من قيمتها بالشروط الآتية :

١ — إذا كان صاحب العمل يستخدم مائة عامل فأكثر .

٢ — ويقوم بتقديم العلاج الطبى .

٣ — ويصرف المعونة اليومية طبقاً لأحكام القانون .

وأوجبت المادة ٨٠ من القانون على المؤسسة أن تعطى صاحب العمل شهادة دالة على إشتراكه فى تأمين إصابات العمل وأوجبت على صاحب العمل تعليقها فى أماكن العمل .

٨١ — المقصود باصابة العمل :

ويقصد بالاصابة نتيجة حادث عمل كل واقعة تسبب مساساً بالجسم وتكون ذات أصل خارجى وتتميز بقدر من المفاجأة .

والمقصود بالمساس كل أذى يلحق بالجسم مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقد الذاكرة وتشويه الجمال وخلاف ذلك .

والمقصود بالواقعة ذات الأصل الخارجي كل حدث ينشأ من الظروف الخارجية عن جسم المصاب نفسه كأن تحدث الإصابة نتيجة لإنفجار آلة أو تهدم بناء أو إعتداء شخص آخر بالفعل أو القول إذا سبب هذا القول صدمة نفسية. وكذلك يعتبر فعلا مسبباً للإصابة الحريق أو لدغة الحشرات أو الحيوانات وسقوط العامل أو سقوط شيء عليه .. الخ .

ويجب أن يكون الفعل أو الحدث المسبب للإصابة مفاجئاً أى أن يستغرق برهة زمنية يسيرة وليس من المهم بعد ذلك أن يكون الضرر الناشىء عن الحدث مفاجئا أو غير مفاجىء وعلى ذلك فإذا حدث لعامل مرض نتيجة وخز إبرة مثلا فإن هذا المرض يعتبر إصابة عمل[1] .

ويشترط فى الاصابة نتيجة حادث إجتماع شرطين :

١ — أن تنشأ الاصابة بسبب العمل .

٢ — وأن تحدث الاصابة فى أثناء تأدية العمل .

ويعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته منه أيا كانت وسيلة المواصلات بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعى .

ولا تعتبر الاصابة الناشئة عن مشاجرة وقعت فى محل العمل إصابة عمل فى هذا القانون لانعدام الشرط الأول الذى يحتمه القانون وهو إرتباط الاصابة بالعمل لأن الاصابة فى هذه الحالة ليست بسبب العمل .

ويشترط فى الاصابة نتيجة مرض مهنى :

١ — أن تكون الاصابة بأحد الأمراض المبينة فى الجدول المرافق لهذا القانون[2] .

---

(١) فتوى قسم الراى بمجلس الدولة المرجع السابق .

(٢) الجدول المرافق للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ هو نفس الجدول المرافق للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ فى الباب الخامس بعد اضافة بعض الامراض المشار اليه .

٢ — وأن تكون الاصابة بالمرض مرتبطة بقيامه بعمل من الأعمال المذكورة فى الجدول بجانب هذا المرض .

فإذا لم يتحقق أحد هذين الشرطين فلا يعد المرض إصابة عمل .

٨٢ — المعونة المالية فى حالة الاصابة :

ونصت المادة ٢٨ من القانون على أنه « إذا نشأ عن إصابة العامل عجز يمنعه عن تأدية عمله فعلى المؤسسة أن تؤدى له خلال فترة عجزه معونة مالية تعادل ٧٠٪ من أجره لمدة تسعين يوما تزاد بعدها إلى ٨٠٪ من الأجر وبشرط ألا تقل المعونة عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر اليومى أو الأجر الفعلى للمصاب إن قل عن ذلك . ويستمر صرف تلك المعونة طوال مدة عجزه عن اداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة أو إنقضاء عام من تاريخ استحقاقها أيهما أسبق .

ويتحمل صاحب العمل فى هذه الحالة أجر يوم الإصابة أيا كان وقت وقوعها » .

كما أوجبت المادة ٩١ من القانون على المؤسسة أن تتخذ من الوسائل ما يكفل صرف المعونة المالية المقررة للمصاب أسبوعيا خلال فترة عجزه عن العمل أو فى نهاية تلك الفترة إن قلت عن أسبوع .

وقد أنقص القانون المعونة المالية خلال التسعين يوما الأولى عما كان مقررا فى القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشان إصابات العمل ولكنه أضاف مزايا عديدة منها زيادة تلك المعونة بعد ذلك وكذا تقرير مبدأ المعاش وغير ذلك من المزايا التى كفلها القانون ولم تكن مقررة من قبل .

وروعى أن التدرج بالزيادة فى قيمة المعونة المالية تستدعيه حالة المصاب كلما طالت به مدة المرض ويتمشى مع مقابلة حاجيات المصاب إذا ما أزمنت إصابته .

٨٣ ـ **علاج العامل المصاب :**

ونصت المادة ٢٥ من القانون على أن « تتولى المؤسسة علاج المصاب إلى ان يشفى من إصابته أو يثبت عجزه » .

كما نصت المادة ٨٣ من القانون على التزام المؤسسة بعلاج المصاب فى المكان الذى تعينه له وأن تتحمل جميع نفقات ذلك العلاج . ويقصد بالعلاج ما يأتى :

١ ـ خدمات الأطباء والاخصائيين .

٢ ـ الإقامة بالمستشفيات والزيارات الطبية المنزلية عند الاقتضاء.

٣ ـ العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرها من البحوث الطبية حسبما يلزم .

٤ ـ صرف الأدوية اللازمة لذلك العلاج .

٥ ـ تأهيل المصاب تأهيلا طبيا ومهنيا لاعادته إلى العمل .

وبذلك يستفيد منه الإنتاج ويرفع من روح المصاب .

ولهذا أوجبت المادة ٣٥ من القانون على المؤسسة أن تباشر أو توفر الخدمات التأهيلية اللازمة بما فى ذلك تزويد المصاب بالأطراف الصناعية طبقا لما يقرره مجلس ادارتها .

ولا يجوز للمؤسسة وفقاً للمادة ٨٣ المشار إليها أن تجرى ذلك العلاج فى العيادات والمستشفيات العامة إلا بمقتضى اتفاقات خاصة تعقد لهذا الغرض وتؤدى المؤسسة بموجبها أجر ذلك العلاج .

كما أوجبت المادة ٨٤ من القانون على المصاب ان يتبع تعليمات العلاج الذى تعده له المؤسسة وتخطره بها . فإذا رفض المصاب اتباع تلك التعليمات لا تلتزم المؤسسة بأداء أية نفقات . كما اجازت وقف صرف المعونة المالية إذا خالف المصاب تلك التعليمات على أن يستأنف صرفها بمجرد إتباعه لها .

وللمؤسسة الحق فى ملاحظة المصاب حيثما يجرى علاجه .

٨٤ ـ معاش العجز الكامل (١) :

ونصت المادة ٢٩ من القانون على أنه « إذا نشأ عن الإصابة عجز كامل استحق المصاب عنه معاشا شهريا يعادل ٦٠٪ من أجره .

ويجب ألا يقل معاش العجز الكامل عن ٢٤٠ قرشا ولا يجاوز ٢٤ جنيها . ويستحق المتدرجون بغير أجر معاشا شهريا يحدد بواقع مائة قرش شهرياً .

واستناداً إلى نص المادة ٨٢ من القانون التى كانت تجيز لوزير الشئون الاجتماعية والعمل (ثم لرئيس الجمهورية بعد ذلك) أن يقرر زيادة المزايا المنصوص عليها فى هذا القانون أو إضافة مزايا جديدة صدر القرار الوزارى رقم ١٠ بتاريخ ٢٧ مارس سنة ١٩٦١ [٢] ونصت المادة الأولى منه على أن يكون صرف معاش العجز الكامل ـ والوفاة ـ المقرر فى تأمين إصابات العمل بدون حد أقصى.

٨٥ ـ معاش العجز الجزئى :

والعجز الجزئى هو عجز عضو أو أكثر من جسم العامل عن تأدية وظيفته دون أن يحول بين العامل المصاب وبين مزاولة أى عمل آخر . ويقدر العجز الجزئى بنسبة مئوية من درجة العجز الكامل .

وتقدر نسبة العجز الجزئى وفقا للقواعد الآتية :

١ ـ إذا كان العجز مبينا بالجدول رقم ٢ الملحق بالقانون روعيت النسب المئوية من درجة العجز الكلى المبينة به .

٢ ـ إذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المـــذكور فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز فى قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة فى الشهادات الطبية .

---

(١) يراجع تعريف العجز الكامل بند ٦٤ .
(٢) الجريدة الرسمية فى ١٥ ابريل ١٩٦١ ـ العدد ٨٥ .

وقد ورد تقدير نسبة العجز عن فقد الأصابع بالجدول المرافق للقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٠٨ ولكن لما كان فى هذا التقدير غبن كبير لطوائف معينة من العمال تعتبر الأصابع أمراً حيويا لهم (كالعاملين على الآلات الكاتبة) لذلك رؤى استبعاد النص على تلك النسب فى الجدول المرافق للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ حتى ينفسح المجال لتقرير ما يترتب على فقد الأصابع من تأثير حقيقى فى القدرة على الكسب قد تزيد كثيراً على النسب المبينة بالجدول الأول .

ونصت المادة ٣٠ من القانون على أنه « إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥٪ أو أكثر من العجز الكامل استحق المصاب معاشا يوازى نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل » .

٨٦ – تعويض العجز الجزئى :

ونصت المادة ٣١ من القانون على أنه « إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم لا تقل نسبته عن ١٠٪ ولا تصل إلى ٣٥٪ من العجز الكامل استحق المصاب تعويضا معادلا لنسبة ذلك العجز مضروبة فى قيمة معاش العجز الكامل عن خمس سنوات ونصف ويؤدى هـــذا التعويض دفعة واحدة » .

إلا أنه سرعان ماعدل عن مبدأ عدم التعويض عن العجز الجزئى الذى لاتزيد نسبته عن ١٠٪ بالقرار الوزارى رقم ١٠ لسنة ١٩٦١ السابق الاشارة إليه فنصت المادة الثانية منه على أن « يستحق المصاب التعويض المقرر فى المادة ٣١ من قانون التأمينات الاجتماعية حتى لو نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم تقل نسبته عن ١٠٪ من العجز الكامل » .

٨٧ ــ الحرمان من تعويض العجز الجزئى :

ونصت المادة ٢٤ من القانون على أنه لكل مصاب أو للمستحقين عنه بعد وفاته الحق فى الحصول من المؤسسة على تعويض عن اصابته طبقا للقواعد المقررة فى هذا الفصل . ولا يستحق التعويض النقدى فى الحالات الاتية :

(ا) إذا تعمد العامل إصابة نفسه . وذلك كى لا يستفيد من فعلته .

(ب) إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل . أى إذا كان عالما بما قد يؤدى إليه سوء السلوك من نتائج فلا يستفيد من ذلك .

وإعتبر القانون فى حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل المصاب :

(ا) كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .

(ب) كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة فى أمكنة ظاهرة من محل العمل .

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل . وذلك لأنه يصعب فى هذه الحالة إفتراض أن العامل قد تعمد وضع نفسه فى الحالة التى سببت الحادث .

كذلك لا يجوز التمسك باحدى حالتى عدم استحقاق التعويض إلا إذا ثبت ذلك فى التحقيق الذى يجريه البوليس .

٨٨ ــ تعويض العجز فى حالة تكرر الاصابة :

ونصت المادة ٣٣ من القانون على أنه إذا كان المصاب قد سبق أن أصيب بإصابة عمل روعيت فى تعويضه القواعد الآتية :

١ ــ إذا كان مجموع نسب العجز الناشىء عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة أقل من ٣٥٪ عوض المصاب عن إصابته الأخيرة على أساس نسبة العجز المتخلف عنها وحدها والأجر وقت حدوثها .

فلا تحتسب نسبة العجز عن إصابته السابقة فى هذه الحالة) .

٢ — إذا كان مجموع نسب العجز الناشىء عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة يوازى ٣٥٪ أو أكثر فيعوض على الوجه الآتى :

(ا) إذا كان المصاب قد عوض عن إصابته السابقة تعويضا من دفعة واحدة (تعويض نقدى) قدر معاشه على أساس مجموع نسب العجز المتخلف عن إصاباته جميعها واجره وقت الإصابة الأخيرة .

ولا يلتفت إلى ما حصل عليه من تعويض عن إصابته السابقة . ولكن تضم نسبة العجز الأولى إلى النسبة الجديدة عند تقدير المعاش .

(ب) إذا كان المصاب مستحقا فى معاش العجز قدر معاشه على أساس مجموع نسب العجز المتخلف عن إصاباته جميعها وأجره وقت الإصابة الأخيرة بشرط ألا يقل ذلك المعاش عن معاشه وقت وقوع الإصابة الأخيرة . وذلك فى حالة العامل الذى يتقاضى مرتبا أقل مما كان يتقاضاه وقت إصابته الأولى .

٨٩ — تعديل معاش العجز فى حالة الاصابة :

ونصت المادة ٨٦ من القانون على أنه « لكل من صاحب معاش العجز والمؤسسة طلب إعادة الفحص الطبي مرة كل ستة أشهر خلال سنة من تاريخ ثبوت العجز ومرة كل سنة لمدة أربع سنوات بعد ذلك .

وعلى طبيب المؤسسة الذى يباشر هذا الفحص أن يعيد تقدير درجة العجز فى كل مرة » .

والغرض من هذا هو تتبع العجز وما قد ينتهى إليه زيادة ونقصاً .

لذلك نصت المادة ٨٧ من القانون على أن « يعدل معاش العجز أو يوقف تبعاً لما يتضح من إعادة الفحص الطبى المنصوص عليه فى المادة السابقة وذلك بحسب ما يطرأ على درجة العجز زيادة أو نقصاً » .

ويقف صرف معاش العجز إذا لم يتقدم صاحبه لإعادة الفحص الطبى الذى تطلبه المؤسسة بالتطبيق لأحكام المادة السابقة ويستمر إيقاف صرف المعاش إلى أن يتقدم صاحبه لإجراء إعادة الفحص .

ويتبع فى صرف المستحق عن مدة وقف المعاش ما تسفر عنه نتيجة إعادة الفحص الطبي .

وإذا نقصت درجة العجز المتخلف عن إصابة العمل عن ٣٥٪ أوقف صرف المعاش نهائياً ومنح المصاب تعويضاً من دفعة واحدة طبقاً لأحكام المادة ٣١ » .

٩٠ ــ المعاش فى حالة وفاة العامل المصاب :

ونصت المادة ٣٤ من القانون على أنه « إذا أدت الإصابة إلى وفاة المصاب فعلى المؤسسة أن ترتب معاشا شهريا قيمته ٥٠ ٪ من أجر المتوفى بحيث لا يقل عن ٢٠٠قرش ولا يجاوز ٢٠ جنيها يوزع على المستحقين على الوجه المبين فى المادة ٨٩ .

ويستثنى من الحكم السابق المستحقون عن العمال المتدرجين بغير أجر ويكون تعويضهم على أساس مائة جنيه دفعة واحدة توزع عليهم طبقا لأحكام المادة ٨٩ » .

وسبق أن أوضحنا أن المادة الأولى من القرار الوزارى رقم ١ لسنة ١٩٦١ نصت على أن يكون صرف معاش (العجز الكامل) والوفاة بدون حد أقصى . وبموجب هذا القرار ألغى الحد الأقصى ، لمعاش الوفاة الوارد فى المادة ٣٤ .

٩١ ــ أثر صدور القانون على الاصابة السابقة :

وإذا امتد علاج العامل المصاب فى عهد القانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل إلى ما بعد صدور القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية فيخضع تقدير المعونة المالية الواجب صرفها إليه لأحكام هذا القانون الأخير .

كذلك إذا وقعت وفاة العامل - المصاب فى عهد القانون ٨٩ لسنة ١٩٥٠ - أو ثبتت عاهته بعد نفاذ القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فان التعويض المستحق فى هذه الحالة [سواء كان التعويض بالمعاش ، أو من دفعة واحدة كما فى حالة العجز الجزئى] يحكمه القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ أيضا .

وليس فى ذلك أى مساس لحق مكتسب ، إذ الحق المكتسب كما يعرفه الفقهاء هو المزية القانونية التى يكون صاحبها قد استعملها قبل نفاذ القانون الجديد وما عداها فهو مجرد أمل . كما أن أحكام التأمينات الاجتماعية من النظام العام والمعونة المالية أو التعويض عن الإصابة من آثار أحكام إصابات العمل فإذا استحقت فى ظل القانون الأخير فتسرى عليها أحكامه .

٩٢ - التحكيم الطبى :

وأجاز القانون للمؤمن عليه أن يتقدم خلال أربعة أيام من تاريخ إخطاره بانتهاء العلاج أو بعدم إصابته بمرض مهنى وخلال اسبوعين من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز أو بتقرير نسبته بطلب إعادة النظر فى ذلك ، فإذا لم تتم تسوية الخلاف يحال الموضوع على لجنة تحكيم طبى يكون قرارها نهائيا غير قابل للطعن .

ومن رأينا أن عبارة « للمؤمن عليه » الواردة فى القانون تفيد أن الإلتجاء إلى التحكيم الطبى ليس إلزاميا ، وإنما هو أمر جوازى ومقرر لمصلحة العامل ولسرعة الفصل فى النزاع .

وبالتالى لا يسلب التحكيم إذا لم يرغب المؤمن عليه فى الالتجاء إليه . إختصاص القضاء العادى . وكذلك يجوز للمؤمن عليه الإلتجاء للقضاء العادى ما دامت لجنة التحكيم لم تفصل فنيا فى النزاع ومثال ذلك إذا قضت لجنة التحكيم بسقوط الحق فى طلب التحكيم لعدم تقديم الطلب فى الميعاد أو إذا لم يرفق المؤمن عليه الشهادات الطبية المؤيدة لطلبه .

٩٣ ـ تضامن المقاول الاصلى مع المقاول من الباطن فى الالتزام بالتأمين:

ولما كان المقاول الأصلى كثيراً ما يلجأ إلى بعض المقاولين من الباطن لتنفيذ بعض العمليات وخشية أن يهمل المقاول من الباطن فى التأمين على عماله فقد رؤى إلزام المقاول الأصلى فى هذه الحالة بالتأمين على عمال المقاول من الباطن إذا لم يقم المقاول من الباطن بالتأمين على عماله. فنصت المادة ٧٧ من القانون على أنه « إذا عهد بتنفيذ العمل لمقاول وجب على صاحب العمل إخطار المؤسسة بإسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ البدء فى العمل بثلاثة أيام على الأقل .

ويلتزم المقاول بهذا الإخطار بالنسبة للمقاول من الباطن ويكون المقاول الأصلى ، والمقاول من الباطن متضامنين فى الوفاء بالالتزامات المقررة فى هذا القانون » .

٩٤ ـ مدى مسئولية المؤسسة عن تأمين اصابات العمل :

ونصت المادة ٤٦ من القانون على أن « تلتزم المؤسسة بتنفيذ أحكام هذا الفصل (بشأن تأمين إصابات العمل) حتى لو كانت الإصابة تقتضى مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل وتحل المؤسسة محل المؤمن عليه قبل ذلك الشخص المسئول بما تكلفته » .

كما نصت المادة ٤٧ من القانون على أنه « لا يجوز للمصاب فيما يتعلق بإصابات العمل أن يتمسك ضد المؤسسة بأحكام أى قانون آخر ، ولا يجوز له ذلك أيضا بالنسبة لصاحب العمل ، إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ جسيم من جانبه » .

ولما كان المرض المهنى لا يحدث بغتة بل يظهر تدريجيا فقد نصت المادة ٤٨ من القانون على أن « تظل المؤسسة مسئولة عن تنفيذ أحكام هذا الفصل خلال سنة ميلادية من تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهنى خلال هذه المدة سواء كان بلا عمل أو كان يشتغل فى صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض » .

الفصل الثالث

تأمين الشيخوخة[1]

---

٩٥ – موارد تأمين الشيخوخة :

ونصت المادة ٥٦ من القانون على أن « تتكون أموال هذا التأمين مما يأتى :

١ – الاشتراكات الشهرية التى يؤديها صاحب العمل بواقع ٥ ٪ من أجور عماله .

(ب) الاشتراكات الشهرية التى تقتطع بواقع ٥ ٪ من أجور المؤمن عليهم .

(ج) المبلغ المدخر لحساب المؤمن عليه فى صندوق الإدخار المنصوص عليه فى القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ وقت العمل بهذا القانون إن وجد .

(د) الإعانات والهبات التى يقرر مجلس الإدارة قبولها .

(هـ) ريع استثمار هذه الأموال » .

وبذلك لم تختلف موارد تأمين الشيخوخة فى هذا القانون عن موارد صندوق الإدخار فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ وهى الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل والاشتراكات التى تقتطع من أجور المؤمن عليهم .

---

(١) احكام تأمين الشيخوخة فى هذا الفصل نص عليها القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ قبل تعديله بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ الذى سنعرض لاحكامه فى الباب الرابع .

وأضيفت إلى موارد هذا التأمين المبالغ المدخرة لحساب المؤمن عليهم في صندوق الإدخار الموجودة وقت العمل بالقانون وذلك بالنسبة للعمال المشتركين بالمؤسسة الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون أو الذين انتهت خدمتهم قبل العمل بالقانون ولم تتوافر إحدى حالات صرف المال المدخر إليهم . ولذلك إنتقلت حقوق والتزامات صندوق الإدخار إلى هذا التأمين .

ومجموع الإشتراكات التي يدفعها صاحب العمل والعامل المؤمن عليه للتأمين وكذلك المبلغ المدخر للمؤمن عليه في صندوق الإدخار إن وجد وفوائد هذه المبالغ يطلق عليها هذا القانون « التعويض النقدي » . بدلا من عبارة المال المدخر في القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ .

٩٦ ـ استحقاق معاش الشيخوخة :

ونصت المادة ٥٧ من القانون على أن « يستحق معاش الشيخوخة كل مؤمن عليه بلغ سن الستين وكانت الإشتراكات التي سددت عنه لا تقل عن مائة وثمانين إشتراكا شهريا متصلة أو مائتين وأربعين إشتراكا شهريا متقطعة »

وهذا النص يتطلب إشتراك العامل ١٥ عاما في التأمين على الاقل لاستحقاق معاش الشيخوخة ولا تدخل في هذه المدة مدة الخدمة السابقة على الاشتراك في التأمين لذلك ظل عاطلا حتى الغى بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ .

كذلك نصت المادة ٥٨ من القانون على أنه « يجوز للمؤمن عليه أن أن يستبدل بقيمة ماله من مال في هذا التأمين دفعاً شهرية تحسب على أساس الجدول رقم ٣ المرافق لهذا القانون ويتم التقدير على أساس نسبة مئوية من من جملة الاشتراكات التي أداها صاحب العمـــل لحساب المؤمن عليه والإشتراكات التي إقتطعت من أجره والمبلغ المدخر لحسابه في صندوق الإدخار المشار إليه ومضافا إليه حصة هذه المبالغ في ريع استثمار أموال هذا التأمين . وتحدد الحصة المذكورة على أساس فائدة لا تقل عن ٢ ٪ سنوياً

بموجب قرار من وزير الشئون الإجتماعية والعمل المركزى بعد أخذ رأى مجلس الإدارة .

ويسرى حساب تلك الفائدة إعتباراً من أول يناير التالى لتاريخ استحقاق الإشتراكات أو إلى نهاية السنة السابقة لاستحقاق التعويض فإذا اختار المؤمن عليه نظام الدفع الشهرية وتوفى يكون للمستحقين من بعده الحق فى اقتضاء الفرق بين ماتقاضاه صاحب المعاش وبين مجموع ماله فى هذا التأمين ويوزع طبقاً للمادة ٨٩ » .

وقد الغيت هذه المادة وبالتالى الجدول رقم ٣ بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ وبذلك ولد هذا النص ميتاً لضآلة النسب والدفع الشهرية التى تدفع المؤمن عليهم .

٩٧ ــ استحقاق المؤمن عليه للمبالغ التى دفعها صاحب العمل :

والاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل فى تأمين الشيخوخة تقابل التزامه بمكافأة نهاية الخدمة القانونية للمؤمن عليه من تاريخ اشتراكه فى المؤسسة .

لذلك يستحق المؤمن عليه المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحسابه فى هذا التأمين ــ وكذلك فى صندوق الادخار إن وجدت ــ فى جميع الحالات التى يستحق فيها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

٩٧ مكررا ــ حرمان المؤمن عليه من المبالغ التى دفعها صاحب العمل :

ولا تستحق هذه المبالغ فى حالات حرمان المؤمن عليه من المكافأة لذلك نصت المادة ٦١ من القانون على أنه لا يستحق الناتج من الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليه فى هذا التأمين أو فى صندوق الادخار المشار إليه :

١ ــ إذا فصل من الخدمة بسبب من الأسباب الواردة فى المادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

٢ ــ إذا استقال من الخدمة قبل مرور سنتين .

والحالة الثانية تتفق مع حكم المادة ٨٠ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ الذى يحرم العامل من المكافأة إذا ترك العمل وكانت مدة خدمته سنتين فأقل مع إختلاف فى الصياغة .

وفى حالة حرمان المؤمن عليه من المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحسابه فى هذا التأمين وفى صندوق الأدخار إن وجدت فإنها تصبح من حق المؤسسة.

ولكن يستحق المؤمن عليه المبالغ التى اقتطعت من أجره وفوائدها دائماً.

٩٨ ــ استحقاق المؤمن عليه لبعض المبالغ التى دفعها صاحب العمل :

كذلك قضت المادة ٦١ من القانون بأن يستحق العامل ثلث المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحسابه فى هذا التأمين وفى صندوق الادخار ــ طبقاً للقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ إن وجدت ــ فى حالة استقالته وكانت مدة خدمته سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات . وثلثيها إذا لم تبلغ خدمته عشر سنوات ويستحق هذه المبالغ كاملة إذا إستقال بعد مضى عشر سنوات .

وهذا النص يتفق مع أحكام المادة ٨٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وبذلك زال الخلاف الذى كان سائداً بين القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى والقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار . وأصبح الحكم واحداً فى قانونى العمل والتأمينات الإجتماعية .

وفى جميع الأحوال التى لا يستحق فيها المؤمن عليه المبالغ التى دفعها صاحب العمل كاملة يكون الباقى من حق المؤسسة .

ولكن يستحق المؤمن عليه المبالغ التى اقتطعت من أجره كاملة .

٩٩ ــ حالات أداء التعويض النقدى :

وسبق أن أوضحنا أن المقصود بالتعويض النقدى بمجموع المبالغ التى دفعها صاحب العمل والعامل المؤمن عليه فى هذا التأمين وكذلك المبالغ المدخرة لحساب المؤمن عليه فى صندوق الادخار إن وجدت وفوائد هذه المبالغ جميعاً.

وقد فرق القانون أيضاً بين إستحقاق التعويض النقدى وبين صرف هذا التعويض للمؤمن عليه .

فنصت المادة ٥٩ من القانون على أن يحصل المؤمن عليه من المؤسسة على التعويض النقدى فى الحالات الآتية :

١ — إنتهاء عقد العمل لأحد الأسباب الواردة فى الفقرة الأولى من المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهى :

(ا) المرض الطويل . (ب) العجز . (ح) الوفاة . (ى) التقاعد لبلوغ سن الستين .

٢ — فسخ عقد العمل بسبب تأدية الخدمة العسكرية بناء على طلب المؤمن عليه .

٣ — إستقالة المؤمن عليها بسبب زواجها أو إنجابها الطفل الأول إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها وخلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع .

٤ — مغادرة البلاد نهائياً .

٥ — إذا خرج المؤمن عليه من نطاق سريان القانون .

٦ — بقاء المؤمن عليه عاطلا ستة أشهر بصفة مستمرة .

وهذه الحالة نصت عليها المادة ٦٢ من القانون .

وبذلك تكون حالات صرف التعويض النقدى هى نفس حالات صرف المال المدخر فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ ولكن أضاف القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ حالة المرض الطويل واكتفى بالعجز عن تأدية العمل بدلا من العجز الكامل المستديم كما توسع فى حالة ترك المؤمن عليه عمله لغرض مزاولة أى عمل تجارى أو صناعى كصاحب عمل وجعلها تشمل جميع الحالات التى يخرج فيها المؤمن عليه من نطاق سريان القانون ومن ذلك

الاشتغال بإحدى الوظائف الحكومية وسريان قانون التأمين والمعاشات الحكومى على العامل المؤمن عليه أو الاشتغال بأى عمل زراعى أو خلافه .

ففى جميع هذه الحالات تنقطع صلة المؤمن عليه نهائيا بالمؤسسة الأمر الذى يستوجب تصفية حسابه فيها وصرفه له .

ويلاحظ أن التعويض النقدى لا يصرف للؤمن عليه إذا استقال بعد عشر سنوات (عكس ذلك حلمى مراد الطبعة الرابعة صفحة ٨٣٧) لأن القانون فرق بين استحقاق التعويض النقدى كاملا للمؤمن عليه فى حالة استقالته بعد عشر سنوات وبين صرفه له إذ أن ذلك لا يتم إلا إذا توافرت إحدى حالات صرف التعويض للمؤمن عليه على النحو الذى أوضحناه .

وأجازت المادة ٦٤ من القانون للمؤمن عليه بعد إقتضاء أى تعويض من المؤسسة عن مدة خدمته لدى صاحب عمل سابق ممن يخضعون لأحكام هذا القانون أن يرد لها دفعة واحدة مبلغا لا يجاوز قيمة ما إقتضاه من تعويض .

وتستحق هذه المبالغ فائدة طبقا للمادة ٥٨ من القانون اعتبارا من أول يناير التالى لتاريخ إيداعها ،

وفى حالة وفاة المؤمن عليه يؤدى التعويض النقدى كاملا للمستحقين عنه طبقا لأحكام المادة ٨٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

ونصت المادة ٩١ من القانون على أن تؤول إلى المؤسسة جميع المبالغ المستحقة للمؤمن عليه المتوفى عن غير مستحقين .

١٠٠ ـ حق المؤمن عليه المتعطل فى الحصول على دفعة مالية تحت الحساب :

أوضحنا أنه لا يجوز صرف التعويض النقدى فى غير الحالات التى التى حددها القانون . فإذا فسخ عقد عمل المؤمن عليه أو إنتهت خدمته وتوافرت شروط إستحقاق التعويض النقدى (استحق العامل مكافأة نهاية

الخدمة) دون أن تتوافر احدى حالات صرفه فيجوز للمؤمن عليه فى أى وقت خلال مدة الستة اشهر المشار إليها أن يحصل من المؤسسة على دفعة تحت الحساب من التعويض النقدى بما يوازى أجر شهر أو ٢٥٪ منه أيهما أكبر فإن قل ذلك التعويض عن أجر شهر أو عشرة جنيهات صرف له بالكامل نظراً لضآلة التعويض النقدى فى هذه الحالة الأمر الذى لا يستوجب الابقاء على المؤمن عليه طوال هذه الفترة مع ضآلة هذا التعويض .

وقد حذف القانون النص الوارد فى القانون ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والذى كان يزيد الدفعة إلى ٥٠ ٪ إذا أقام المؤمن عليه دعوى بوقف قرار فصله على ألا يصرف باقى المستحق له إلا بعد إنتهاء خصومته مع صاحب العمل حتى لا تبقى مراكز المؤمن عليهم معلقة مع المؤسسة مقابل تعويضات ضئيلة .

كما حدد القانون حداً أقصى للدفعة المالية . فإذا بلغت فترة التعطل ستة أشهر صرف للعامل باقى التعويض المستحق له بعد تقديم شهادة بالتعطل .

ويثبت التعطل بموجب شهادة من مكتب القوى العاملة الواقع فى دائرته محل إقامته .

١٠١ ــ حلول المبالغ التى يدفعها صاحب العمل فى التأمين محل مكافأة نهاية الخدمة :

ونصت المادة ٦٣ من القانون على أن « يحل الناتج من الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل فى هذا التأمين وفى صندوق الادخار المشار إليه محل المكافأة التى تستحق للمؤمن عليه فى نهاية الخدمة والتى تحتسب على الوجه المبين بالمادة ٧٣ من القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ أو على الوجه المبين فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو اللوائح والنظم المعمول بها فى المنشآت أو قرارات هيئات التحكيم أيهما أكبر فإذا قل الناتج المذكور عما يستحق للمؤمن عليه من مكافأة وجب على صاحب العمل تسديد ذلك الفرق إلى

المؤسسة خلال أسبوع من تاريخ المطالبة به والا استحقت عليه فوائد تأخير بسعر ٦٪ سنوياً تسرى اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه.

وفى جميع الأحوال يجب على المؤسسة إضافة ذلك الفرق على حساب المؤمن عليه فى حدود المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٧٣ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أو ما تحصله فعلا من صاحب العمل تطبيقا لأحكام عقود العمل الفردية أو المشتركة أو اللوائح والنظم المعمول بها فى المنشآت أو قرارات التحكيم أيهما أكبر . وتحل المؤسسة قانونا بما يستحق من فرق محل المؤمن عليه أو المستحقين عنه حسب الأحوال فى مطالبة صاحب العمل » .

وهذا النص يتفق مع النص الوارد فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار فنحيل اليها . ويمكن القول أن أحكام القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ بالنسبة لتأمين الشيخوخة لاتختلف عما جاء بالقانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ بالنسبة لصندوق الادخار وتطبق نفس أحكامه تقريبا[1] .

كذلك أوجبت المادة ٧٥ من القانون على كل صاحب عمل يخضع لأحكامه أن يؤدى الى المؤسسة رسما شهريا قدره واحد فى الألف من الأجور الاجمالية التى تستحق للمؤمن عليهم لمواجهة ماقد تتعرض له المؤسسة من خسائر نتيجة أداء الفرق بين مكافأة المؤمن عليه وما دفعه صاحب العمل لحسابه فى تأمين الشيخوخة .

---

(١) راجع هذا الموضوع فى القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ بند ٧٤ .

الفصل الرابع

تأمين العجز والوفاة [1]

---

١٠٢ — موارد تأمين العجز والوفاة :

ونصت المادة ٦٦ من القانون على أن « تتكون أموال هذا التأمين مما يأتى :

(ا) الاشتراكات الشهرية التى يؤديها صاحب العمل بواقع ٢٪ من أجور عماله.

(ب) الإعانات والهبات التى يقرر مجلس الإدارة قبولها .

(ح) ريع استثمار هذه الأموال » .

وبذلك ظل الاشتراك فى هذا التأمين قاصراً على صاحب العمل وحده وعبء التأمين يقع كله عليه — كما أن الاشتراك فى هذا التأمين إلزامى بالنسبة إلى صاحب العمل الخاضع للقانون .

١٠٣ — شروط استحقاق معاش العجز والوفاة :

ونصت المادة ٦٧ من القانون على أن « يستحق معاش العجز أو الوفاة إذا كانت الاشتراكات المسددة عن المؤمن عليه لا تقل عن ١٢ اشتراكا شهريا متصلة أو ٢٤ اشتراكا شهريا متقطعة بشرط أن تكون الثلاثة الأخيرة منها متصلة » .

---

(١) احكام تأمين العجز والوفاة فى هذا الفصل نص عليها القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ قبل تعديله بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ الذى سنعرض لاحكامه فى الباب الرابع .

كما نصت المادة ٦٩ من القانون على أن « يشترط للاستحقاق فى معاش العجز أو الوفاة أن يثبت العجز الكامل أو تحصل الوفاة أثناء خدمة المؤمن عليه لدى صاحب العمل أو فى خلال ستة أشهر من تاريخ إنتهاء تلك الخدمة وذلك بشرط ألا يكون العجز أو الوفاة نتيجة لإصابة عمل وألا يجاوز المؤمن عليه وقت ثبوت العجز أو حصول الوفاة سن الخامسة والخمسين .

ويراعى فى حساب السن أن تعتبر كسور السنة سنة كاملة » .

وبذلك يشترط لاستحقاق معاش العجز أو الوفاة الآتى :

١ — أن يثبت العجز أو تحصل الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه لدى صاحب العمل أو فى خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء تلك الخدمة . وكان الاستحقاق فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ قاصراً على الموجودين فعلا فى الخدمة .

٢ — ألا يجاوز سن المؤمن عليه وقت ثبوت العجز أو حصول الوفاة الخامسة والخمسين سنة .

كذلك قضت المادة ٧٠ من القانون بأن يوقف صرف معاش العجز الكامل عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين . وكانت حكمة وقف صرف المعاش عند بلوغ سن الستين غير مفهومة خاصة وأن المؤمن عليه يكون قد استهلك التعويض النقدى أو المكافأة حسب الأحوال بعد ثبوت العجز . لذلك صدر القرار الوزارى رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بزيادة مزايا تأمين العجز والوفاة[1] ونصت المادة الخامسة منه على أن « يستمر صرف معاش العجز الكامل مدى الحياة للمؤمن عليه دون تقيد بشرط وقف صرف المعاش عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين الوارد فى المادة ٧٠ من قانون التأمينات الاجتماعية » .

(١) الجريدة الرسمية فى ٧ ديسمبر سنة ١٩٦٠ — العدد ٢٨٠ .

كذلك نصت المادة الرابعة من القرار المذكور على أنه « لا يسرى شرط السن الوارد فى المادة ٦٩ من قانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه على حالات ثبوت العجز الكامل أو حصول الوفاة أثناء خدمة المؤمن عليهم لدى صاحب العمل ويقصر شرط السن المذكور على الحالات التى يثبت فيها العجز أو تحصل الوفاة خلال الستة أشهر من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه .

٣ — أن يكون قد سدد عن المؤمن عليه ١٢ اشتراكا شهرياً متصلة أو ٢٤ اشتراكا شهرياً متقطعة بشرط أن تكون الثلاثة الأخيرة منها متصلة سواء كان ذلك لدى صاحب عمل واحد أو أكثر .

وهو شرط مستحدث فى القانون وترتب عليه حرمان الكثيرين من المؤمن عليهم من المعاش لعدم توافر مدة السداد .

لذلك نصت المادة الثالثة من القرار الوزارى رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه على أنه « فى حالة عدم توافر الشروط الواردة فى المادة ٦٧ (بشأن سداد الاشتراكات) يستحق فى حالة العجز أو الوفاة تعويض دفعة واحدة يعادل نسبة من الأجر السنوى للعامل تختلف تبعاً للسن وذلك وفقاً للجدول المرافق للقرار .

٤ — ألا يكون العجز أو الوفاة نتيجة لإصابة عمل إذ تسرى فى هذه الحالة أحكام تأمين إصابات العمل التى ترتب معاشا بواقع ٦٠٪ من الأجر فى حالة العجز و ٥٠٪ فى حالة الوفاة .

وحذف النص الوارد فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ الذى كان يحرم العامل من التأمين فى حالة العجز أو الوفاة الناتجة مباشرة عن حوادث حرب معلنة أو غير معلنة .

١٠٤ ــ ربط معاش العجز أو الوفاة :

ونصت المادة ٦٨ من القانون على أن « يربط معاش العجز أو الوفاة على أساس ٢٥ ٪ من قيمة متوسط الأجر عن السنوات الثلاث الأخيرة أو فترة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك بحيث لا يقل عن مائة قرش ولا يجاوز عشرة جنيهات » .

ولكن نصت المادة الأولى من القرار الوزارى رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بزيادة مزايا تأمين العجز والوفاة السابق الاشارة اليه على أن « يربط معاش العجز الكامل على أساس ٣٠ ٪ من متوسط الأجر فى الثلاث سنوات الأخيرة أو فترة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك ويربط معاش الوفاة على أساس ٢٥ ٪ من متوسط الأجر المشار إليه فى الفقرة السابقة وذلك دون حد أقصى فى الحالتين » .

ونصت المادة الثانية من القرار المذكور على أنه « يشترط لانتفاع العامل بالحكم الوارد بالفقرة الأخيرة من المادة الأولى من هذا القرار أن يحتفظ بأمواله كاملة فى تأمين الشيخوخة لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية لمدة الستة أشهر التالية لإنتهاء خدمته » .

كذلك نصت المادة السادسة من القرار المذكور على أنه « فى حالة وفاه صاحب معاش العجز الكامل يؤدى للمستحقين عنه معاش يعادل ٥/٦ معاشه ويوزع عليهم طبقا لأحكام المادة ٨٩ من قانون التأمينات الاجتماعية » وبذلك كفل القانون لأول مرة للمؤمن عليه فى حالة عجزه والمستحقين عنه فى حالة وفاته الحق فى المعاش الشهرى بدلا من التعويض النقدى الذى كان مقرراً فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ .

الفصل الخامس

أحكام عامة

١٠٥ – المستحقون فى حالة وفاة المؤمن عليه :

ونصت المادة ٨٩ من القانون على أن « يكون توزيع معاش الوفاة على المستحقين على الوجه الآتى :

١ – إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠٪ والولد أو الأولاد ٤٠٪ والوالد أو الوالدان ٢٠٪ فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المعاش وللوالدين الثلث الباقى وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المعاش والولد أو الأولاد النصف الباقى وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد أو الوالدين أخذ الزوج المعاش كله .

٢ – إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد ٧٥٪ بالتساوى و٢٥٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما .

٣ – إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو أخوة أو أخوات كان يعولهم وزع المعاش بينهم بالتساوى فإذا وجد ولد واحد منح المعاش كله .

٤ – إذا وجد والدان كان يعولهم ولم يوجد أولاد وزع المعاش بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحداً فيمنح المعاش كله .

ويعتبر الأخوة والأخوات الذين يعولهم العامل فى حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما » .

وبذلك فإن توزيع المعاش فى القانون المذكور يتم بنفس كيفية توزيع مكافأة نهاية الخدمة فى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٠٩ .

ونصت المادة ٤٠ من القانون على ان يستمر صرف معاش الوفاة :

١ ـ للأرملة مدى حياتها أو لحين زواجها .

٢ ـ للبنات أو الأخوات حتى يتزوجن أو يلتحق بعمل أو يجاوزن سن ٢٥ سنة ما لم يكن عاجزات جسمانيا أو عقليا عن الكسب .

ويجوز إعادة صرف المعاش للأرامل والبنات والأخوات فى حالة طلاقهن وذلك بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمل بناء على اقتراح مجلس الإدارة .

٣ ـ للأولاد أو الأخوة حتى يبلغوا سن ١٧ سنة ما لم يكونوا عاجزين جسمانيا أو عقليا عن الكسب ويمتد صرف المعاش إلى ٢٤ سنة لمن كانوا مقيدين بصفة منتظمة فى المعاهد الدراسية أو الجامعية .

٤ ـ للوالدين مدى حياتهما . »

١٠٦ ـ نفقات الجنازة :

واوجبت المادة ٩٨ من القانون على المؤسسة عند وفاة المؤمن عليه أن تصرف لمن يقوم بنفقات الجنازة أجر شهر أو عشرة جنيهات أيهما أقل . ويكتفى بتقديم شهادة إدارية لإثبات من قام بهذه النفقات .

١٠٧ ـ وقف صرف المعاش فى حالة مغادرة البلاد :

وتقضى المادة ٩٤ من القانون بانه لا يجوز صرف المعاشات المستحقة بموجب هذا القانون فى حالة مغادرة مستحقها لاراضى الجمهورية نهائيا إلا بقرار من مجلس الإدارة . كما يجوز له أن يقرر صرف القيمة الاستبدالية لمدة المعاش طبقا للجدول الذى يعده فى هذا الشأن .

١٠٨ ـ الحكم على صاحب المعاش أو المستحق للمعاش :

ونصت المادة ٩٥ من القانون على أن « يوقف صرف المعاشات المستحقة بموجب هذا القانون لمن يحكم عليهم بالسجن أو الحبس مدة تزيد على ثلاثة أشهر ويستأنف صرفها اعتباراً من أول الشهر الذى يتم خلاله الافراج عنه» .

١٠٩ ــ منحة الزواج :

وتقضى المادة ٩٧ من القانون بأن تصرف المؤسسة للأرامل والأخوات والبنات عند زواجهن منحة زواج تساوى قيمة معاشهن عن ستة أشهر .

١١٠ ــ استحقاق المعاش وصرفه :

ونصت المادة ٩١ من القانون على أن يستحق المعاش عن كامل الشهر الذى يثبت فيه العجز أو تقع الوفاة .

١١١ ــ التزام المؤسسة اذا لم يقم صاحب العمل الاشتراك عن العامل :

ونصت المادة ٧٩ من القانون على أنه « لا يجوز لمن تسرى عليه أحكام هذا القانون ولم يقم صاحب العمل بالإشتراك عنه فى التأمين أن يطالب المؤسسة بالوفاء بالتزاماتها المقررة إلا على أساس الحد الأدنى للأجور .

ويكون للمؤسسة حق الرجوع على صاحب العمل بجميع الاشتراكات المقررة وفوائد تأخيرها وكذا بجميع ما تكلفته من نفقات وتعويض قبل من لم يقم بالاشتراك عنه . »

وسنعرض لأحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس .

١١٢ ــ ميعاد رفع دعوى التعويض :

ونصت المادة ١٠٠ من القانون على أنه « لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كانت المؤسسة قد طولبت كتابة بالتعويض خلال خمس سنوات من تاريخ الوفاة أو الاخطار بانتهاء العلاج أو بدرجة العجز .

ويعتبر أى إجراء تقوم به الجهة الإدارية المختصة فى مواجهة المؤسسة فى حكم المطالبة المشار إليها فى الفقرة السابقة » .

وسنعرض لاحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس .

جدول رقم (٢)

تقدير درجات العجز الجزئى المستديم

العجز المتخلف	النسبة المئوية لدرجة العجز
(١) فقد الذراع الأيمن إلى الكتف	٨٠
(٢) فقد الذراع الأيمن إلى مافوق الكوع	٧٥
(٣) فقد الذراع الأيمن تحت الكوع	٦٥
(٤) فقد الذراع الأيسر إلى الكتف	٧٠
(٥) فقد الذراع الأيسر إلى مافوق الكوع	٦٥
(٦) فقد الذراع الأيسر تحت الكوع	٥٥
(٧) فقد الساق فوق الركبة	٦٥
(٨) فقد الساق تحت الركبة	٥٥
(٩) الصمم الكامل	٥٥
(١٠) فقد عين واحدة	٣٥

كما يراعى فى تقدير درجات العجز الجزئى المستديم القواعد الآتية :

١ — إذا عجز أى عضو من أعضاء الجسم المبينة أعلاه عجزا كليا مستديما عن أداء وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود وإذا كان ذلك العجز جزئيا قدرت نسبته تبعا لما أصاب العضو من عجز عن أداء وظيفته .

٢ — إذا كان العامل أعسرا قدر فقد ذراعه الأيسر بنفس النسبة المقدرة لفقد الذراع الأيمن .

٣ — إذا نتج عن الإصابة فقد جزء أو أكثر من أحد أعضاء الجسم المبينة بالجدول قدرت النسبة المئوية لدرجة العجز فى حدود النسبة المقررة لفقد ذلك العضو ولا يجوز بأى حال من الأحوال أن تتعداها .

الباب الرابع

القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ بشأن معاشات العمال

الفصل الأول ـــ نطاق تطبيق القانون

١١٣ ـ تاريخ العمل بالقانون :

بتاريخ ١٧ أغسطس سنة ١٩٦١ صدر القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ [1] معدلا لبعض أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة ولم يتعرض هذا القانون لتأمين إصابات العمل التى ظلت أحكامه كما هى دون تعديل عدا ما جاء فى الأحكام العامة بالنسبة لتوزيع المعاش فى حالة الوفاة فيسرى تعديل توزيع المعاش على حالة الوفاة نتيجة إصابة عمل .

ونصت المادة الأولى من القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ على أن « يعمل به اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦٢ على أنه بالنسبة إلى معاشات العجز والوفاة فيكون العمل بأحكامه اعتباراً من ٢٣ يوليو سنة ١٩٦١ » .

وترتب على ذلك أنه إذا ثبت العجز أو وقعت الوفاة فى الفترة من ٢٣ يوليو سنة ١٩٦١ إلى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦١ تسرى على المؤمن عليه أحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ فيما يتعلق بتأمين العجز والوفاة كما تسرى عليه أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فيما يتعلق بتأمين الشيخوخة. كذلك تسرى أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تأمين الشيخوخة

(١) الجريدة الرسمية فى ١٧ اغسطس ١٩٦١ ـ العدد ١٨٧ .

إذا انتهى عقد عمل المؤمن عليه فى غير حالات العجز أو الوفاة خلال هذه الفترة دون أحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ .

ولكن اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦٢ تسرى أحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ على جميع حالات انتهاء العقد .

١١٤ ــ من يسرى عليهم القانون والطوائف المستثناة :

وتسرى أحكام القانون على جميع العمال الخاضعين لأحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ . وبذلك لا يسرى على الطوائف المستثناة فى القانون المذكور وقد تكلمنا عنها تفصيلا .

ونصت المادة ٥٥ المعدلة بالقانون على أن تسرى أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على مستخدمى وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ووحدات الإدارة المحلية ما لم يكن لهم وقت العمل بهذا القانون نظام معاشات أفضل .

وكان قد صدر فى ٢٠ فبراير سنة ١٩٦١ القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦١ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين والقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦١ بشأن التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين وبذلك فإن غير المنتفعين بأحكام هذين القانونين تسرى عليهم أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ .

١١٥ ــ موارد تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة :

ونصت المادة ٥٦ المعدلة بالقانون على أن «تتكون أموال هذا التأمين من :

١ ــ الاشتراكات الشهرية التى يؤديها صاحب العمل بواقع ١٤ ٪ من أجور عماله .

٢ ــ الاشتراكات الشهرية التى تقتطع بواقع ٧ ٪ من أجور عماله .

٣ ــ أموال تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة حتى تاريخ العمل بهذا القانون .

٤ — (أ) مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى المؤسسة وتؤدى عند انتهاء العقد محسوبة على أساس المادة ٧٣ من قانون العمل المشار إليه ومع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة ٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

(ب) الفرق بين المكافأة المستحقة عن مدة الاشتراك فى المؤسسة محسوبة على الوجه المبين بالبند (أ) والسابقة على العمل بهذا القانون وبين الناتج من اشتراكات صاحب العمل فى المؤسسة عنها إن وجدت .

٥ — الإعانات والهبات التى يقرر مجلس الإدارة قبولها .

٦ — ريع استثمار هذه الأموال » .

والمقصود بأموال تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة حتى تاريخ العمل بهذا القانون :

(أ) المبالغ التى دفعها أصحاب الأعمال والعمال فى صندوق الإدخار تنفيذاً للقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ وفى تأمين الشيخوخة تنفيذاً للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .

(ب) المبالغ التى دفعها أصحاب الأعمال فى صندوق التأمين تنفيذاً للقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ وفى تأمين العجز والوفاة تنفيذاً للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .

والمقصود بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى المؤسسة المكافأة المستحقة للمؤمن عليه وفقاً لقانون العمل عن المدة من تاريخ التحاق المؤمن عليه بخدمة صاحب العمل الذى بدأ معه الاشتراك حتى تاريخ الاشتراك فى المؤسسة .

والمقصود بفرق المكافأة المستحقة عن مدة الاشتراك فى المؤسسة الفرق بين المكافأة المستحقة للمؤمن عليه وفقاً لقانون العمل عن المدة من تاريخ

بدء اشتراك المؤمن عليه فى المؤسسة إلى تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ وبين الناتج من اشتراكات صاحب العمل فى المؤسسة لحساب المؤمن عليه عن هذه الفترة إن كان هناك ثمة فرق .

وبذلك أدمج تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ فى نظام واحد وتمويل واحد فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ وانتقلت إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة حقوق والتزامات صندوق التأمين والإدخار فى القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ وتأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .

الفصل الثانى

معاش الشيخوخة

١١٦ ــ شروط استحقاق معاش الشيخوخة :

ونصت المادة ٥٧ المعدلة بالقانون على أنه « يستحق معاش الشيخوخة إذا انتهى خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين .

ويعتبر فى حكم ذلك إنتهاء الخدمة بسبب عجز المؤمن عليه عجزا كاملا أو وفاته قبل بلوغه سن الستين .

ويشترط فى جميع الأحوال أن تكون الاشتراكات التى سددت عنه لاتقل عن ٢٤٠ اشتراكا شهرياً » .

ونصت المادة ٧١ مكررا المضافة بالقانون على أن « تدخل المدة السابقة لإشتراك المؤمن عليه فى هذا التأمين والتى يستحق عنها مكافأة وفقا لأحكام قانون العمل المشار إليه ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين » .

وبذلك تطلب القانون لاستحقاق المؤمن عليه معاش الشيخوخة الشروط الآتية : ــ

١ ــ بلوغ المؤمن عليه سن الستين [أو عجز المؤمن عليه عجزا كاملا أو وفاته قبل بلوغه سن الستين] .

٢ ــ ألا تقل الاشتراكات التى سددت عنه ٢٤٠ اشتراكا شهرياً سواء كانت متصلة أو متقطعة . أو كانت مدة الاشتراك فى التأمين مضافاً إليها مدة الخدمة السابقة على الاشتراك ٢٤٠ شهرا .

١١٧ ــ اشتغال المؤمن عليه بعد سن الستين :

واستثناء من حكم استحقاق المعاش لبلوغ سن الستين أجازت المادة ٧١ مكررا (ب) المضافة بالقانون للمؤمن عليه الاستمرار فى العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين متى كان قادرا على أدائه . وتعتبر مدة خدمته المسددة عنها الاشتراكات محسوبة فى تقدير المعاش إذا كان من شأن ذلك إستكمال مدة الاشتراك الموجبة للاستحقاق للمعاش . وكان هذا الحكم لا يسرى بعد آخر ديسمبر سنة ١٩٧٦ . وقد نص عليه كذلك القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

وبذلك لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد عمل المؤمن عليه لبلوغه سن الستين ولو نص على ذلك فى لوائح المنشأة إذا كان العامل قادرا على أداء العمل ورغب فى الاستمرار فيه لاستكمال مدة الاشتراك الفعلية الموجبة لاستحقاق المعاش . بمعنى أنه يجوز للمؤمن عليه أن يستمر فى العمل إذا كانت المدة الباقية له حتى آخر ديسمبر سنة ١٩٧٦ تكمل مدة الاشتراك الموجبة للمعاش وكان قادرا على أداء عمله .

فإذا كانت المدة الباقية حتى هذا التاريخ لا تكمل المدة الموجبة للمعاش فلا يستفيد المؤمن عليه من هذا النص .

كذلك لا يجوز للمؤمن عليه أن يستمر فى العمل بعد بلوغه سن الستين إلا للمــــدة الباقية لاستكمال مدة المعاش فقط . فلا يتمتع بهذا الحق بعد استكمال تلك المدة .

١١٨ ــ ربط معاش الشيخوخة :

ونصت المــادة ٥٨ المعدلة بالقانون على أن « يربط معاش الشيخوخة بواقع ٢ ٪ من متوسط أجر المؤمن عليــــه الشهرى الذى سدد عنه الاشتراك خلال السنوات الثلاث الأخيرة عن كل سنة اشتراك فى التأمين . . .

ويراعى فى حساب متوسط الأجر لربط المعاش ألا يجاوز الفرق بين أجر المؤمن عليه فى نهاية الثلاث سنوات الأخيرة وأجره فى بدايتها ٢٠٪ سواء كان هذا الفرق بالزيادة أو النقص . فإذا زاد الفرق عن هذا الحد فلا تدخل الزيادة فى متوسط الأجر الذى يربط على أساسه المعاش » .

وذلك للحد من أى طفرة بالمرتب بقصد ارتفاع المعاش من ناحية ولحماية حقوق المؤمن عليهم فى حالة تخفيض أجورهم من ناحية أخرى .

ويراعى عند حساب مدة الاشتراك فى التأمين إهمال كسور السنة إذا قلت عن النصف وجبرها إلى سنة إذا زاد عن ذلك .

وقد فرق القانون عند ربط معاش الشيخوخة بين المدد الآتية :

١ — مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين .

٢ — مدة الاشتراك فى التأمين السابقة على العمل بالقانون .

٣ — مدة الاشتراك فى النظام الخاص .

٤ — مدة الاشتراك فى التأمين بعد العمل بالقانون .

وسنتناول كل مدة تفصيلا فيما يلى :

١١٩ — اولا — مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين :

والمقصود بمدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين تلك التى قضاها العامل المؤمن عليه فى خدمة صاحب العمل قبل اشتراكه فى المؤسسة . ويجب أن تكون مدة الخدمة السابقة لاصقة بمدة الاشتراك فى التأمين أو النظام الخاص سواء كانت لدى صاحب عمل سابق أو صاحب العمل الأخير فالعبرة باتصال مدة الخدمة السابقة ببداية الاشتراك فى التأمين .

وتبدأ هذه الفترة من تاريخ التحاق العامل المؤمن عليه بالعمل إلى تاريخ خضوعه للقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ أو القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ حسب الأحوال وبمعنى آخر حتى تاريخ اشتراك المؤمن عليه فى المؤسسة أو النظام الخاص .

وقضت المادة ٧١ مكررا المضافة بالقانون بأنه مع مراعاة شروط استحقاق معاش الشيخوخة ومدد الاشتراك السابقة فى المؤسسة أو النظام الخاص. تدخل المدة السابقة لاشتراك المؤمن عليه فى هذا التأمين والتى يستحق عنها مكافأة وفقا لأحكام قانون العمل ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين ويحسب عنها معاش بواقع ١ ٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة من سنوات المدة السابقة المشار إليها وذلك دون اقتضاء أى اشتراكات من المؤمن عليه عن تلك المدة.

فإذا بلغت مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين مضافا إليها مدة الاشتراك ٢٤٠ شهراً إستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة على أن يحسب المعاش عن مدة الخدمة السابقة بواقع ١ ٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة دون اقتضاء اشتراكات من المؤمن عليه . ويحسب المعاش عن مدة الاشتراك فى التأمين بواقع ٢ ٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة من سنوات الاشتراك .

١٢٠ ــ استثناء من احتساب مدة الخدمة السابقة ضمن مدة المعاش :

واستثناء من هذه الأحكام نصت المادة ٧١ مكررا المضافة بالقانون على أنه « يجوز خلال السنوات الخمس التالية لصدور هذا القانون للمؤمن عليهم الذين بلغت مدة اشتراكهم فى التأمين مضافا إليها المدة السابقة ٢٤٠ شهراً أو أكثر إذا انتهت خدمتهم خلال المدة المذكورة (أى من أول يناير سنة ١٩٦٢ حتى آخر ديسمبر سنة ١٩٦٦) أن يطلبوا اقتضاء المكافآت المستحقة عن مدة خدمتهم السابقة طبقا للمادة ٧٣ من قانون العمل بدلا من احتسابها فى المعاش » .

وبذلك كان للمؤمن عليه الخيار بين احتساب مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين ضمن المدة المحسوبة فى المعاش بقصد زيادة ذلك المعاش أو استكمال مدة الاشتراك المقررة للاستحقاق فيه وبين الحصول على المكافأة

المستحقة عن هذه المدة . وفى هـذه الحالة لا تحتسب ضمن المدة المحسوبة فى المعاش .

ولكن لا يعمل بهذا النص بعد مضى خمس سنوات على تنفيذ القانون أى اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦٧ . وقد ألغى هـذا الاستثناء فى القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ .

١٢١ ـ ثانيا ـ مدة الاشتراك فى التأمين السابقة على العمل بالقانون :

وتبدأ هذه الفترة من تاريخ خضوع المؤمن عليه للقانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ أو القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ حسب الأحوال ـ مع مراعاة أحكام الأنظمة الخاصة ـ إلى تاريخ العمل بالقانون فى أول يناير سنة ١٩٦٢ .

ونصت المادة ٧١ المعدلة بالقانون على أن « تدخل المدة التى أدى عنها المؤمن عليه اشتراكات إلى المؤسسة وفقا لأحكام القانونين ٤١٩ سنة ١٩٥٥ و ٩٢ سنة ١٩٥٩ ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين ويحسب المعاش عنها وفقا لأحكام المادة ٥٨ دون اقتضاء أية فروق اشتراكات من المؤمن عليه عن تلك المدة . »

فيحسب عن هذه المدة معاش بواقع ٢ ٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة اشتراك فى التأمين دون اقتضاء أية فروق من المؤمن عليه .

١٢٢ ـ مدة الاشتراك فى النظام الخاص :

وكانت المادة ٧١ المعدلة بالقانون تجيز أن « تدخل مدد اشتراك العمال فى النظام الخاص كمدد اشتراك فى هذا التأمين إذا طلب ذلك نصف المشتركين فيه على الأقل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

ويحسب المعاش عن هذه المدة بواقع ٢ ٪ من كل سنة منها بشرط أن يؤدى النظام الخاص إلى المؤسسة مبلغا يقدر بواقع ٨ ٪ من أجر العامل السنوى الأخير عن كل سنة من سنوات اشتراك العامل فيه على أن يتم تسديدها خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

فإذا لم تف حصة العامل فى النظام الخاص للوفاء بهذا الإلتزام أدى العامل الفرق دفعة واحدة أو مقسطا بالشروط والأوضاع التى يحددها قرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمل (ثم من مجلس إدارة المؤسسة بعد ذلك) .

وذلك كله مع عدم الإخلال بأحكام البند ٤ من المادة ٥٦ والمادة ٧٠»

وقد أوجد هذا النص شيئاً من التفرقة بين العامل المشترك فى النظام الخاص والذى يلزم لاستحقاقه المعاش بنسبة ٢٪ عن كل سنة اشتراك فى النظام الخاص تأدية ٨٪ من أجره السنوى الأخير عن كل سنة اشتراك. وبين زميله المشترك أصلا فى المؤسسة والذى أدى ٥٪ فى الوقت الذى كان المؤمن عليه المتمتع بالنظام الخاص يعتبر فى مركز ممتاز عن زميله المؤمن عليه فى المؤسسة .

كما أن نسبة الـ ٨٪ كان تمثل عبئاً حال دون توفر شرط الأغلبية اللازم لاحتساب مدة الاشتراك فى النظام الخاص ضمن مدة الاشتراك فى المؤسسة . كما شجع العمال على استمرار مطالبتهم بصرف الأرصدة الشخصية المجمدة لهم فى الأنظمة الخاصة وصدرت لصالحهم أحكام عديدة وكان لهذا أثره على الاقتصاد القومى الذى يعتمد من بين مايعتمد على تجمع المدخرات وإستثمارها فى أوجه النفع العام المختلفة .

لهذا عدلت أحكام المادة ٧١ بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٣ [1] فنصت بعد التعديل على أنه « مع عدم الإخلال بأحكام البند ٤ من المادة ٥٦ والمادة ٧٠ من القانون . تدخل المدة التى أدى عنها المؤمن عليه إشتراكات وفقاً لأحكام القانونين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ ، ٩٢ لسنة ١٩٥٩ إلى أى من الهيئة العامة

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٣ يونيو سنة ١٩٦٣ ــ العدد ١٢٣ .

للتأمينات الاجتماعية أو النظام الخاص ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين. ويحسب المعاش عنها وفقاً لأحكام المـــادة ٥٨ دون اقتضاء أية فروق إشتراكات من المؤمن عليه عن تلك المدة . وذلك إعتباراً من أول أبريل سنة ١٩٥٦ .

ويؤدى النظام الخاص عن كل سنة من سنوات اشتراك العامل فيه فى المدة المشار إليها مبالغ نقدية تقدر بنسبة ٥٪ مقابل حصة صاحب العمل و ٥٪ مقابل حصة المؤمن عليه وذلك من أجر العامل السنوى الذى يسدد على أساسه الاشتراك فى النظام الخاص مضافا إليه جميعا فائدة استثمار مركبة بواقع ٤٫٥٪ سنويا .

كما تدخل مدة الاشتراك فى النظام الخاص السابقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ ضمن المدة المحسوبة فى المعاش بواقع ٢٪ عن كل سنة على أن يؤدى النظام الخاص بالنسبة لكل مشترك مبالغ نقدية من رصيده تحسب وفقاً للجدول رقم (١) المرافق .

فإذا لم تف حصة العامل فى النظام الخاص للوفاء بهذا الالتزام حق للعامل إما أداء الفرق دفعة واحدة أو مقسطاً وفقا للشروط والأوضاع التى يقررها مجلس إدارة الهيئة وتحسب الأقساط فى هذه الحالة وفقا للجدول رقم (٢) المرافق . أو احتسبت له من مدة اشتراكه فى النظام مدة بنسبة رصيده إلى المبالغ المطلوبة منه وفقا للجدول رقم (١) المشار إليه .

ويجوز للنظام الخاص أن يؤدى المبالغ المستحقة عليه إلى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية دفعة واحدة أو مقسطا على خمسة أقساط سنوية متساوية ويستحق كل منهما خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من شهر يناير من كل سنة إعتباراً من شهر يناير سنة ١٩٦٤ وذلك مقابل فائدة سنوية مركبة تحسب بواقع ٤٫٥٪ .

ويلتزم صاحب العمل بالنسبة لنظم صناديق الإدخار الخاصة كما يلتزم ضامنا متضامنا مع شركة التأمين المتعاقد معها بالنسبة لعقود التأمين الجماعية بسداد المبالغ المستحقة وفى حالة التقسيط يلزم صاحب العمل أو شركة التأمين — حسب الحالة — إذا تأخر عن السداد فى الميعاد المحدد بالفقرة الخامسة من هذه المادة بأداء غرامة تستحق للهيئة بواقع جنيه واحد عن كل عامل من العمال المشتركين فى النظام الخاص . وتتكرر الغرامة إذا لم يتم تدارك المخالفة بالقيام بالسداد خلال شهر من تاريخ استحقاقها وهكذا إلى أن يتم سداد كامل المستحق مضافا إليه الغرامات .

ويجوز للهيئة تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإدارى » .

وبذلك فرق القانون بين مدة الاشتراك فى النظام الخاص اللاحقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ وبين مدة الاشتراك فى النظام الخاص السابقة على هذا التاريخ .

فبالنسبة لمدة الاشتراك فى النظام الخاص اللاحقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ — تاريخ العمل بالقانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ وإنشاء مؤسسة التأمين والادخار حتى ٣١ يوليو ١٩٦١ تاريخ تصفية باقى الأنظمة الخاصة أو حتى إنهاء النظام الخاص أيهما أقرب — اكتفى القانون بأن يؤدى النظام الخاص مبالغ نقدية تعادل ٥٪ من حصة صاحب العمل و ٥٪ من حصة المؤمن عليه وذلك من أجر العامل السنوى الذى تسدد على أساسه الاشتراك فى النظام الخاص وفائدة مركبة بواقع ٤,٥٪ عن كل سنة من سنوات اشتراك العامل فى النظام الخاص .

وذلك بدلا من نقل كل رصيد العامل فى النظام الخاص وقد يزيد الرصيد عن هذه النسب فتبقى الزيادة للعامل .

ويربط للمؤمن عليه عن هذه المدة معاش بواقع ٢٪ عن كل سنة اشتراك فى النظام الخاص اسوة بالاشتراك فى التأمين لدى المؤسسة .

وتيسيراً على الأنظمة الخاصة فى سداد ما التزمت به فقد أجيز لهذه الأنظمة سداد ما استحق عليها إما دفعة واحدة أو مقسطا خلال مدة اقصاها خمس سنوات على أقساط سنوية متساوية مقابل فائدة مركبة قدرت بنسبة ٤٫٥٪ .

أما عن مدة الاشتراك فى النظام الخاص السابقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ فقد رؤى إدخالها فى جميع الاحوال ضمن المدة المحسوبة فى المعاش بواقع ٢٪ من الأجر الشهرى عن كل سنة من سنوات الإشتراك فى النظام الخاص بشرط أن يؤدى النظام الخاص عن كل مؤمن عليه مشترك فيه مبالغ نقدية من رصيده تحسب وفقا للجدول رقم (١) المرافق للقانون [١] .

فإذا لم تف حصة العامل فى النظام الخاص للوفاء بهذا الالتزام جاز للعامل أداء الفرق دفعة واحدة أو مقسطاً بالشروط والأوضاع التى يقررها مجلس إدارة الهيئة وتحسب الأقساط وفقا للجدول رقم (٢) المرافق للقانون [٢] .

فإذا لم يدفع المؤمن عليه هذا الفرق انقصت من مدة اشتراكه فى النظام الخاص مدة تحتسب بنسبة هذا الفرق إلى المبلغ المطلوب منه ويحسب عن المدة الباقية معاش بواقع ٢٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة منها .

١٢٣ ـ رابعا ـ مدة الاشتراك فى التأمين عد العمل بالقانون :

وتبدأ هذه الفترة من أول يناير سنة ١٩٦٢ إلى تاريخ استحقاق المؤمن عليه لمعاش الشيخوخة ويربط المعاش عنها بواقع ٢٪ من متوسط أجر المؤمن عليه الشهرى عن كل سنة إشتراك فى التأمين .

---

(١) الجدول رقم (١) المرافق للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٣ هو نفس الجدول رقم (٥) المرافق للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .
(٢) الجدول رقم (٢) من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٣ هو نفس الجدول رقم (٦) المرافق للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

١٢٤ ـ ضم مدة الخدمة السابقة بالحكومة :

وأجازت المادة ٧١ مكررا(١) المضافة بالقانون ضم مدة الخدمة السابقة بالحكومة إلى مدد الخدمة المحسوبة فى المعاش وفقا لأحكام هذا القانون بشرط أن يؤدى العامل إلى المؤسسة مبالغ تقدر بواقع نسبة مئوية من أجره السنوى عند بداية الإشتراك فى التأمين عن كل سنة من سنوات الخدمة المطلوب ضمها وفقا لجدول يصدر به قرار من رئيس الجمهورية ويتبع فى أداء هذه المبالغ الشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من مجلس إدارة المؤسسة »

وكان هذا الحكم لايمتد إلى مدد الخدمة السابقة بالشركات والمنشآت الأهلية .

وقد صدر القرار الجمهورى رقم ٢٠٧ لسنة ١٩٦٤ بشأن حساب مدد الخدمة السابقة فى الحكومة فى المعاش وفقا لأحكام هذا القانون.

١٢٥ ـ الحد الاقصى لمعاش الشيخوخة :

ونصت المادة ٥٨ المعدلة بالقانون على أن « يكون الحد الأقصى لمعاش الشيخوخة الذى يتقاضاه المؤمن عليه من المؤسسة ٧٥٪ من متوسط الأجر الشهرى أو ١٠٠ جنيه أيهما أقل » .

فإذا كان المؤمن عليه يتقاضى متوسط أجر قدره ٤٠ جنيها شهريا وله مدة إشتراك فى التأمين ٤٠ عاما مثلا فيستحق معاشا يحسب كالآتى :

٢/١٠٠ × ٤٠ (جنيها) × ٤٠ (عاما) = ٣٢ جنيها .

ولكنه لا يحصل إلا على ٣٠ جنيها فقط بما يعادل ٧٥ ٪ من أجره وهو الحد الأقصى للمعاش .

وإذا كان المؤمن عليه يتقاضى متوسط اجر قدره ٢٠٠ جنيها شهريا وله مدة إشتراك فى التأمين ٣٠ عاما فيستحق معاشا يحسب كالآتى :

٢/١٠٠ × ٢٠٠ (جنيها) × ٣٠ (عاما) = ١٢٠ جنيها .

ولكنه لايحصل إلا على ١٠٠ جنيه فقط وهو الحد الاقصى للمعاش .

الفصل الثالث

تعويض الدفعة الواحدة

١٢٦ ـ حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة :

وإذا انتهت خدمة المؤمن عليه قبل أن تتوافر شروط إستحقاق المعاش ومثال ذلك إذا انتهت خدمة المؤمن عليه قبل بلوغ سن الستين أو قبل أن تبلغ مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها مدة الخدمة السابقة إن وجدت ٢٤٠ شهراً تصرف المؤسسة للمؤمن عليه فى حالات معينة حددها القانون تعويضاً من دفعة واحدة يقدر على أساس نسبة مئوية من متوسط أجره السنوى الذى سددت عنه الاشتراكات خلال السنوات الثلاث الأخيرة أو خلال مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك . وذلك عن كل سنة من سنوات الاشتراك فى التأمين .

وحالات صرف تعويض الدفعة الواحدة هى :

١٢٧ ـ ١ ـ انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين قبل تسديده ٢٤٠ اشتراكا شهريا :

ونصت المادة ٥٩ المعدلة بالقانون على أنه « إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه لدى صاحب العمل لبلوغه سن الستين قبل توافر شروط مدة الاشتراك المقررة للحصول على معاش الشيخوخة صرف له تعويض من دفعة واحدة يقدر على أساس ١٥ ٪ من متوسط أجره السنوى الذى سدد عنه الاشتراك خلال السنوات الثلاث الأخيرة أو خلال مدة إشتراكه إن قلت عن ثلاث سنوات وذلك عن كل سنة إشتراك فى التأمين » .

وقد أضيفت فقرة إلى هذه المادة بالقانون رقم ١٥٥ سنة ١٩٦١[1] تقضى بأن « يستحق المؤمن عليه فضلا عن التعويض المشار إليه فى الفقرة السابقة المكافأة المشار إليها فى الفقرة الثانية من المادة ٧١ مكرراً » .

وتقضى المادة ٧١/٢ مكرراً المضافة بالقانون بأنه « إذا لم تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه فى التأمين مضافا إليها المدة السابقة ٢٤٠ شهراً استحق المؤمن عليه مكافأة عن المدة السابقة تحسب وفقا لقانون العمل المشار إليه وعلى أساس الأجر الأخير قبل ترك الخدمة » .

وبذلك يستحق المؤمن عليه الذى تنتهى خدمته لبلوغه سن الستين دون أن تبلغ مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها مدة الخدمة السابقة على الاشتراك ٢٤٠ شهراً :

١ — تعويضا من دفعة واحدة بنسبة ١٥٪ من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة اشتراك فى التأمين .

٢ — مكافأة عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين تحسب وفقا لقانون العمل .

١٢٨ — ٢ — استقالة المؤمن عليها بسبب زواجها أو انجابها الطفل الاول :

وتقضى المادة ٦٠ المعدلة بالقانون بأنه فى حالة إستقالة المؤمن عليها بسبب زواجها أو انجابها الطفل الأول يصرف لها تعويض الدفعة الواحدة اذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع ويكون التعويض فى الحالتين بنسبة ١٢٪ من الأجر السنوى المشار اليه .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ١٦ سبتمبر سنة ١٩٦١ — العدد ٢١١ .

وكان هذا النص مثار اعتراض لأن استقالة العاملة بمناسبة زواجها يعتبر خروجا من نطاق تطبيق القانون ويتعين تصفية حسابها فى التأمين بدلا من الزامها بالانتظار حتى تبلغ سن الستين دون فائدة لها .

وقد عالج المشرع هذا الاعتراض فى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

وتقضى هذه المادة أيضا بأن «تستحق المؤمن عليها فضلا عن التعويض المشار اليه مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى التأمين تحسب وفقا لقانون العمل» .

١٢٩ — ٣ — خروج المؤمن عليه نهائيا من نطاق تطبيق القانون :

وتقضى المادة ٦٠ المعدلة بالقانون كذلك بأن يصرف تعويض الدفعة الواحدة إذا انتهت خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين فى حالة خروجه نهائيا من نطاق تطبيق القانون ويصرف التعويض للمؤمن عليه فى هذه الحالة وفقاً للنسب الآتية :

١١٪ إذا كانت الاشتراكات المسددة عنه تقل عن ٦٠ اشتراكا شهريا .

١٣٪ إذا كانت الاشتراكات المسددة عنه ٦٠ اشتراكا شهريا وتقل عن ١٢٠ إشتراكا شهريا .

١٥٪ إذا كانت الاشتراكات المسددة عنه ١٢٠ اشتراكا شهريا أو أكثر .

على أنه فى حالة خروج المؤمن عليه نهائيا من نطاق تطبيق القانون وكانت الاشتراكات المسددة عنه ٢٤٠ اشتراكا شهريا على الاقل أو كانت الإشتراكات المسددة عنه ومدة الخدمة السابقة على الاشتراك ٢٤٠ شهراً على الأقل يكون للمؤمن عليه أن يختار :

(ا) بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة على أساس ١٥٪ من متوسط الأجر السنوى وذلك عن كل سنة اشتراك فى التأمين مضافا اليها مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى التامين تحسب وفقاً لقانون العمل .

(ب) وبين الحصول على معاش الشيخوخة بواقع ٢٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة اشتراك فى التأمين وبواقع ١٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين ولا يصرف له إلا عند بلوغه سن الستين .

١٣٠ — ٤ — مغادرة البلاد نهائيا :

كذلك تقضى المادة ٦٠ المعدلة بالقانون بأنه فى حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب مغادرته البلاد نهائيا قبل بلوغه سن الستين يصرف له تعويض مماثل لحالة خروج المؤمن عليه من نطاق تطبيق القانون أى وفقاً للنسب الآتية :

١١٪ إذا كانت الاشتراكات المسددة عنه تقل عن ٦٠ اشتراكا شهريا .

١٣٪ إذا كانت الاشتراكات المسددة عنه ٦٠ اشتراكا شهريا وتقل عن ١٢٠ اشتراكا شهريا .

١٥٪ إذا كانت الاشتراكات المسددة عنه ١٢٠ إشـــتراكا شهريا أو أكثر .

ويستحق المؤمن عليه فضلا عن التعويض المشار إليه مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى التأمين تحسب وفقاً لقانون العمل .

١٣١ — المستحقون للمكافأة وتعويض الدفعة الواحدة فى حالة وفاة المؤمن عليه :

وأوضحنا أنه فى جميع الحالات السابقة التى يحصل فيها المؤمن عليه على تعويض الدفعة الواحدة عن مدة الإشتراك فى التأمين يحصل المؤمن عليه وكذلك على مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الإشتراك فى التأمين تحسب وفقاً لقانون العمل وذلك طبقاً لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة ٥٩ والفقرة الأخيرة من المادة ٦٠ والفقرة الثانية من المادة ٧١ مكرراً والواقع أن هذا التكرار كان لا داعى له وكان يكفى النص على ذلك فى مادة واحدة .

ونقضى الفقرة الأخيرة من المادة ٨٩ المضافة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ بأن يكون توزيع المكافأة وتعويض الدفعة الواحدة على المستحقين عن المؤمن عليهم طبقا للمادة ٨٢ من قانون العمل .

وبذلك فإن توزيع تعويض الدفعة الواحدة يتم بنفس كيفية توزيع مكافأة نهاية الخدمة فى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على النحو الذى سبق أن أوضحناه .

١٣٢ ـ نظام المكافآت الافضل :

ونصت المادة ٧٠ من القانون على أن « المعاشات والتعويضات المقررة وفقاً لأحكام الفصل السابق لا تقابل من التزامات صاحب العمل فى تأمين الشيخوخة إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة على أساس المادة ٧٣ من قانون العمل وأحكام الفقرة الثانية من المادة ٢ من القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ .

ويلتزم صاحب العمل المرتبط مع عماله بنظام مكافآت أو إدخار أفضل بدفع الزيادة كاملة إلى المؤمن عليه أو المستحقين عنه مباشرة .

ويكون توزيع هذه الزيادة فى حالة الوفاة على المستحقين المشار إليهم فى المادة ٨٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ . »

فالمبالغ التى يدفعها صاحب العمل فى تأمين الشيخوخة تقابل التزامه بمكافأة نهاية الخدمة القانونية للمؤمن عليه عن مدة الاشتراك فى التأمين .

لذلك حرص القانون على الاحتفاظ للمؤمن عليهم بالمزايا الإضافية التى كان يلتزم أصحاب الأعمال بها فى الأنظمة الخاصة الداخلية والتى تزيد عن مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل .

ففى جميع حالات انتهاء عقد العمل سواء استحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة أو تعويض الدفعة الواحدة أو لم تتوافر شروط استحقاق المعاش أو التعويض فإن صاحب العمل الذى يرتبط مع عماله بنظام مكافآت أو ادخار أفضل يلتزم بدفع الزيادة عن المكافأة القانونية ويؤديها كاملة إلى المؤمن عليه أو المستحقين عنه مباشرة عند انتهاء العقد .

وتوزع هذه الزيادة على المستحقين عن المؤمن عليه بالكيفية التى توزع بها مكافأة نهاية الخدمة وفقا للمادة ٨٢ من قانون العمل .

١٣٣ — فصل المؤمن عليه طبقا للمادة ٧٦ من قانون العمل :

ونصت المادة ٦١ مكرراً المضافة بالقانون على أنه « إذا فصل صاحب العمل أحد المؤمن عليهم لسبب من الأسباب الوارده فى المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ فيما عدا ما ورد فى البندين ٢ و ٥ من تلك المادة أسقط من مدد خدمة المؤمن عليه المحسوبة فى تأمين الشيخوخة ربع مدة خدمته لدى صاحب العمل بشرط أن يكون قرار الفصل قد أصبح نهائيا » .

فإذا فصل المؤمن عليه مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة طبقا للمادة ٧٦ من قانون العمل — عدا حالة الفصل بسبب كونه معينا تحت الاختبار أو لغيابه أكثر من عشرين يوما متقطعة أو أكثر من عشرة أيام متوالية بدون سبب مشروع — ثم صدر حكم قضائى نهائى يؤيد ذلك الفصل أو لم يرفع المؤمن عليه دعوى بشأنه مما يعتبر قبولا منه بذلك .

فإن المؤمن عليه يحصل فقط على ثلاثة أرباع المعاش المستحق أو ثلاثة أرباع تعويض الدفعة الواحدة . وذلك عن مدة الاشتراك فى المؤسسة .

أما بالنسبة لمدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى المؤسسة فإنها لا تدخل ضمن المدة المحسوبة فى المعاش ولا يستحق المؤمن عليه عنها مكافأة ، لأن المادة ٧١ مكرراً تشترط أن يستحق المؤمن عليه مكافأة وفقاً لقانون العمل عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين حتى تحتسب هذه المدة ضمن مدة الاشتراك فى التأمين فإذا كان المؤمن عليه لا يستحق مكافأة طبقا للمادة ٧٦ من قانون العمل عن مدة الخدمة السابقة فإنها لا تحتسب فى المعاش .

فإذا فصل المؤمن عليه طبقا للفقرة ٢ أو ٥ من المادة ٧٦ من قانون العمل فإنه يستحق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة كاملا عن مدة الاشتراك فى المؤسسة إذا توافر شروط استحقاق المعاش أو التعويض حسب الاحوال. ولكنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على هذا الاشتراك.

١٣٤ — التزام صاحب العمل باداء مكافاة نهاية الخدمة للمؤسسة :

وفى كل مرة ينتهى فيها عقد عمل المؤمن عليه ويستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل سواء توافرت شروط استحقاق معاش الشيخوخة أو تعويض الدفعة الواحدة أو لم تتوافر يلتزم صاحب العمل طبقا للمادة ٤/٥٦ من القانون بأن يدفع للمؤسسة بمجرد انتهاء العقد :

١ — مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى المؤسسة محسوبة وفقا لقانون العمل .

٢ — الفرق بين مكافأة نهاية خدمة المؤمن عليه المستحقة عن مدة اشتراك المؤمن عليه فى المؤسسة محسوبة وفقا لقانون العمل وبين الناتج من اشتراكاته لحساب المؤمن عليه فى المؤسسة وذلك عن المدة من تاريخ اشتراك المؤمن عليه فى المؤسسة حتى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦١ إن وجد .

ويلتزم صاحب العمل بدفع المكافأة عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك والفرق إن وجد للمؤسسة بمجرد انتهاء عقد عمل المؤمن عليه . إلا إذا حرم المؤمن عليه منها كما فى حالة فصله طبقاً للمادة ٧٦ من قانون العمل فتصبح المكافأة وكذلك الفرق إن وجد فى هذه الحالة من حق صاحب العمل.

١٣٥ ـ عدم توافر شروط استحقاق المعاش او تعويض الدفعة الواحدة :

وإذا انتهت خدمة المؤمن عليه قبل توافر شروط استحقاق معاش الشيخوخة أو إحدى حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة فإن المؤمن عليه يحصل على سلفة فى حالة تعطله بشروط معينة فنصت المادة ٦١ مكرراً من القانون على أنه « يجوز للمؤمن عليه إذا تعطل عن العمل لمدة تتجاوز الشهرين أن يحصل على سلفة من المؤسسة بضمان تعويضه أو معاشه بشرط أن تكون له مدة اشتراك فى التأمين تزيد عن ثلاث سنوات . ويحدد نظام تقدير السلف وشروط وأوضاع منحها وتسديدها بقرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمل (ثم من رئيس الجمهورية بعد ذلك) بناء على اقتراح مجلس الإدارة » .

وقد صدر القرار الجمهورى رقم ٣٢٩٣ سنة ١٩٦٢ فى شأن تنظيم صرف السلف للعامل فى حالة البطالة واستردادها[1] . وقد ألغى هذا النظام فى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وحل محله تأمين البطالة .

١٣٦ ـ انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل اول يناير سنة ١٩٦٢ :

وأوضحنا أنه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه فى الفترة من ١٥ اغسطس سنة ١٩٦١ تاريخ صدور القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ إلى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦١ تسرى أحكام تأمين الشيخوخة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ دون أحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ .

وبذلك يستحق العامل المتعطل دفعة تحت الحساب فإذا بلغت فترة التعطل ستة أشهر صرف للعامل باقى التعويض المستحق له .

وقد صدرت فتوى إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية بأن العبرة فى تحديد القانون الواجب تنفيذه من حيث حساب مستحقات العامل أو إجراءات صرف هذه المستحقات هى تاريخ ثبوت الواقعة المثبتة للحق فى الصرف دون اعتبار لتاريخ ترك الخدمة أو تاريخ التقدم إلى المؤسسة بطلب الصرف .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ـ العدد ٢٨٥ .

وأصدرت المؤسسة بناء على هذه الفتوى تعليماتها إلى جميع المراقبات بشأن العمال الذين تركوا الخدمة قبل أول يناير سنة ١٩٦٢ وصرفوا جزءاً من مستحقاتهم ولم يصرفوا الباقي منها جاء فيها :

«كل من انتهت خدمته وثبت تعطله بموجب شهادة من مكتب القوى العاملة بتاريخ سابق على أول يناير سنة ١٩٦٢ وكان تاريخ اكتمال الستة شهور بعد أول يناير عام ١٩٦٢ أى فى ظل القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ المسمى بقانون المعاشات تحسب مستحقاته طبقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية (رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩) فيصرف له ربع المستحقات أو مرتب شهر أيهما أكبر أو كامل تلك المستحقات إن كانت تقل عن عشرة جنيهات بغض النظر عن تاريخ تقدمه للصرف أما بالنسبة لباقى مستحقات المؤمن عليه بعد صرف الدفعة الأولى فتسرى عليه أحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ الذى لا يجيز الصرف إلا فى حالات معينة » .

وهذه الفتوى والتعليمات لا سند لها من القانون لأن شهادة التعطل ليست مقررة ولا منشأة لحق العامل فى مستحقاته والمؤسسة لا تصرف للعامل مستحقاته إذا ثبت لها التحاقه بعمل آخر رغم تقديمه هذه الشهادة . وإنما ينشأ حق العامل فى هذه المستحقات بمجرد إنتهاء خدمته ويبقى معلقا على شرط هو إستمراره عاطلا ستة أشهر . كما أن تأجيل صرف باقى مستحقات العامل يتوقف أساساً على عودة العامل إلى الإشتراك بالمؤسسة خلال الستة أشهر فإذا لم يشترك العامل بالمؤسسة خلال هذه الفترة انقطعت صلته بها .

وإذا كان القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ قد حول تعويض الشيخوخة إلى معاش فإن تأمين الشيخوخة يسرى على العمال الذين كانوا ملتحقين بالعمل أثناء بداية سريان أحكامه و يؤدون إشتراكاتهم بالمؤسسة وفقا له .

فإذا كان العامل عاطلا فهو لا يدفع إشتراكات بالمؤسسة وبالتالى غير مشترك فى تأمين الشيوخة ومن ثم لا تسرى عليه أحكامه .

فالعامل الذى ترك الخدمة قبل أول يناير سنة ١٩٦٢ وإستمر عاطلا ستة أشهر إكتملت بعد هذا التاريخ اكتسب حقاً فى باقى تعويض الشيخوخة إذا تحقق ما إشترطه القانون لصرف باقى التعويض بأن إستمر عاطلا هذه المدة.

كما أن القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ قرر منح سلفة للمؤمن عليه المتعطل فى ظل أحكامه ولكنه لم ينظم حالة العامل الذى فصل قبل تاريخ العمل بأحكام تأمين الشيخوخة .

ولم تفسر المؤسسة كيفية حساب معاش العامل الذى حصل على ربع مستحقاته لم يرد نص فى القانون خاص لهذه الحالة أو يلزم العامل بإعادة ماصرفه . وقد أخذت محكمة عمال الإسكندرية بوجهة نظرنا فى أحكام عديدة جاء فيها :

١ — « وحيث أنه يتعين بادىء ذى بدء بيان القانون الواجب التطبيق وهل ينطبق على واقعة الدعوى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ قبل تعديله بقانون المعاشات رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ أم ينطبق هذا القانون الأخير . ذلك أن رجعية القانون لا تفترض بل يتعين النص عليها صراحة فى القوانين ومن ثم ما لم ينص على رجعية القانون صراحة فإن الحوادث التى تقع وتتم آثارها تحت سلطان القانون القديم ينطبق عليها ذلك القانون . وكذلك فإن الحوادث الناتجة بعد العمل بالقانون الجديد فينطبق عليها هذا القانون. إذ هى نشأت تحت سلطانه فيلحقها أثره .

ويتعين عندئذ تطبيق القانون الذى كان ساريا عند إنتهاء العقد ولا يمكن أن تركن المحكمة إلى ما ذهبت إليه مؤسسة التأمينات (المدعى عليها الثانية) ولا أن تسايرها فى أن حق العامل فى المكافأة والادخار لا ينشأ إلا من تاريخ تحقق شروط صرف هذا الحق وذلك بانقضاء ستة شهور على العامل المفصول متعطلا عن العمل إذ أن حق العامل فى المكافأة والادخار ينشأ ويتحدد بمجرد إنتهاء عقد العمل ولا يمكن أن يكون للشروط التى وضعها القانون لصرف هذه المبالغ من أثر على ذلك الحق الذى نشأ فعلا إلا مجرد التأخير فى صرفه أو إضافته إلى مستحقات العامل إذا التحق بعمل جديد قبل مضى

ستة شهور وليس أدل على ذلك من أن مدة التقادم بالنسبة لهذه الحقوق تبدأ من وقت إنتهاء العقد طبقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدنى وعلى ذلك فلا يمكن أن تكون واقعة الصرف هى المنشئة للحق ومن ثم متى نشأ الحق من ظل قانون معين فيكون هذا القانون هو الواجب التطبيق دون غيره على النحو الذى سبق بيانه .

ومن حيث أنه تأسيساً على ماتقدم وقد إنتهت المحكمة إلى أن القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ هو الذى يحكم الواقعة فإنه يتعين إلزام المدعى عليه الثانى بصفته ... »

[القضايا رقم ١٦٥٦ و ١٦٥٧ و ١٦٥٨ سنة ١٩٦٢ فى ١٨ / ١٢/ ١٩٦٢]

٢ — « وحيث أن مدة الستة الأشهر اللازمة لإستمرار المدعية متعطلة حتى تستحق إستحقاقها طبقاً للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ قد إكتملت فى ظل القانون ١٤٣ لسنة ١٩٦١ أى أن أثر هذا الشرط موقف لحق المدعية وليسا منشأ لهذا الحق .

وحيث أنه طبقاً لنص المادة ٢٦٨ مدنى إذا كان الإلتزام معلقا على شرط واقف فلا يكون نافذاً إلا إذا تحقق الشرط .

وحيث أنه من المسلم به أن الحق المعلق على شرطا واقف موجود ولكن وجوده ناقص لم يتكامل ولا يتكامل إلا إذا تحقق الشرط .

ويعتبر الإلتزام متحقق الشرط موجوداً لا منذ تحقق الشرط فحسب بل منذ نشوء الالتزام. وهذا مايعبر عنه بالأثر الرجعى للشرط راجع الوسيط فى شرح القانون المدنى للدكتور السنهورى ص ٥٤ بند ٣٨ وما بعدها) .

وحيث أنه لذلك يتعين تطبيق القانون السارى وقت نشوء حق المدعية فى ٣٠ / ٩ / ١٩٦١ ألا وهو القانون ٩٢ سنة ١٩٥٩ قبل تعديله بالقانون ١٤٣ سنة ١٩٦١ .

وحيث أن المدعية تقدمت بشهادتين صادرتين من إدارة القوى العاملة تفيد أنها لا تعمل أى أنها متعطلة .

وحيث أنه بذلك تكون المدعى عليها ملزمة بدفع باقى مستحقاتها » .

(القضية رقم ٣٤٠٧ سنة ٦٢ ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦٢)

الفصل الرابع

تأمين العجز والوفاة

١٣٧ ـ استحقاق معاش العجز والوفاة :

ونصت المادة ٦٢ من القانون على أن « يستحق معاش العجز أو الوفاة إذا حدث العجز الكامل أو وقعت الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه بشرط ألا يكون العجز أو الوفاة ناتجة عن إصابات عمل » .

كما نصت المادة ٦٣ على أن « يشترط لإستحقاق معاش العجز الكامل أو الوفاة أن تكون الإشتراكات المسددة عن المؤمن عليه لا تقل عن ١٢ اشتراكا شهريا متصلة أو ٢٤ اشتراكا شهريا متقطعة بشرط أن تكون الثلاثة الأخيرة منها متصلة » .

وبذلك حذف النص الوارد فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ قبل تعديله الذى كان يقضى باستحقاق المعاش إذا حدث العجز الكامل أو وقعت الوفاة خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء تلك المدة وكان هذا الإتجاه من المشرع غير مفهوم مع تطور التأمينات إلى زيادة المزايا للمؤمن عليهم وقد عالج هذا الأمر القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ .

كما أن المؤمن عليهم الذين كانوا مشتركين فى أنظمة خاصة وضمت للمؤسسة كانوا يستفيدون من الإشتراك فى هذه الانظمة باعتبارها مدداً متصلة مع مدد الإشتراك فى التامين .

ولم يشترط القانون سنا معينة لإستحقاق معاش العجز أو الوفاة .

١٣٨ ــ ربط معاش العجز أو الوفاة :

ونصت المادة ٦٤ المعدلة بالقانون على أن « يربط معاش العجز أو الوفاة على أساس ٤٠ ٪ من قيمة متوسط الاجر الشهرى عن السنوات الثلاث الاخيرة أو مدة الإشتراك إن قلت عن ذلك » .

وكان المعاش يربط فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ قبل تعديله على أساس ٢٥ ٪ بحد أقصى عشرة جنيهات ثم عدل بالقرار الوزارى رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ على أساس ٣٠ ٪ للعجز و ٢٥ ٪ للوفاة بدون حد أقصى .

كذلك لم يحدد القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ حداً أقصى لمعاش العجز أو الوفاة .

وكان المستحقون عن المؤمن عليه فى حالة وفاته لا يستحقون المعاش كاملا[١] فكانت المؤسسة تشاركهم فيه فى جميع الاحوال بنسبة لا تقل عن ¼ المعاش فى حالة وجود جميع المستحقين وأحيانا تصل إلى ⅞ المعاش فى حالة وجود والد أو والدة فقط وبذلك يمكن القول أن رفع نسبة المعاش لم يستفيد منه سوى صاحب المعاش وحده أما المستحقون عن المؤمن عليه . فقد خفضت أنصبتهم فى أغلب الحالات عما كان مقرراً لهم فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ الذى كان يمنح المعاش وهو ٢٥ ٪ من الاجر كاملا للمستحق للمعاش فى حالة عدم وجود باقى المستحقين وقد عالج القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ بعض آثار هذه الحالة .

١٣٩ ــ حالة فقد المؤمن عليه :

ونصت المادة ٦٨ المعدلة بالقانون على أنه « إذا فقد المؤمن عليه يصرف للمستحقين عنه معونة تعادل معاش الوفاة ويوقف صرفها إذا

---

(١) انظر الجدول رقم (٣) بشأن توزيع المعاش فى حالة الوفاة ص ١٤٧ .

عثر عليه أو بعد إنقضاء أربع سنوات ونصف على فقده أيهما أسبق ما لم يصدر حكم بموته ويتبع فى ترتيب هذه المعونة وصرفها الشروط والاوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الشئون الإجتماعية والعمل [ثم من رئيس الجمهورية بعد ذلك] بناء على إقتراح مجلس الإدارة » .

وهو نص مستحدث فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ وعالج آثار فقد المؤمن عليه حتى لايحرم المستحقون عنه من مورد يتعيشون منه .

وقد صدر القرار الجمهورى رقم ٢٢٩٥ لسنة ١٩٦٢ [1] فى شأن شروط صرف المعونة فى حالة فقد المؤمن عليه طبقا لاحكام هذا القانون .



(١) الجريدة الرسمية فى ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ــ العدد ٢٨٥ .

الفصل الخامس

أحكام عامة

١٤٠ ـ عدم سريان أحكام المكافأة الا فيما يرد به نص خاص :

ونصت المادة الرابعة من القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا تسرى الأحكام المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة فى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على المؤمن عليهم المنتفعين بأحكام هذا القانون إلا فيما يرد به نص خاص » .

والمقصود بالمؤمن عليهم طبقاً لهذه المادة جميع العمال الذين تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ ـ عدا الطوائف المستثناة فى المادة الثانية منه ـ وقام صاحب العمل بالاشتراك عنهم فى المؤسسة .

فلا يجوز للمؤمن عليه إذا انتهى عقد عمله اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦٢ أن يطالب صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة نهائياً لأى سبب من الأسباب .

كذلك لا يجوز للمؤمن عليه أن يطالب المؤسسة بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى المؤسسة إذا احتسبت ضمن مدة معاش الشيخوخة بأن حصل المؤمن عليه على معاش عنها بواقع ١ ٪ من أجره الشهرى عن كل سنة من سنوات هذه المدة إلا فى الحالة التى نصت عليها المادة ٧١ مكررا[1] .

ولكن يحصل المؤمن عليه من المؤسسة على مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى التأمين فى الحالات التى تصرف له المؤسسة تعويض الدفعة الواحدة .

---

(١) راجع بند ١٢٠ .

وفى غير هذه الحالات لا يجوز للمؤمن عليه أن يطالب المؤسسة بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الإشتراك فى التأمين .

كذلك لا يجوز للمؤمن عليه أن يطالب المؤسسة بالمكافأة عن مدة إشتراكه فى التأمين لأن المؤسسة تؤدى له عن هذه المدة معاش الشيخوخة أو تعويض الدفعة الواحدة حسب الأحوال .

فإذا لم يقم صاحب العمل بالإشتراك عن العامل بالمؤسسة فيجوز للعامل فى هذه الحالة أن يطالب صاحب العمل بالمكافأة على النحو الذى سنوضحه تفصيلا فى الباب السادس .

١٤١ ـ المستحقون للمعاش فى حالة الوفاة :

ونصت المادة ٨٩ المعدلة بالقانون على أنه «إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان المستحقين عنه الحق فى تقاضى معاشات بمقدار الأنصبة المقررة بالجدول رقم (٣) المرافق .

ويقصد بالمستحقين :

١ ـ أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

٢ ـ أولاده وأخواته الذكور الذين لم يجاوزوا الحادية والعشرين .

٣ ـ الأرامل والمطلقات وغير المتزوجات من بناته وأخوته .

٤ ـ الوالدان .

ويشترط لإستحقاق الأخوة والأخوات والوالدين وفقاً لما جاء بالجدول أن يثبت إعالة المؤمن عليه إياهم أثناء حياته وألا تكون الوالدة متزوجة من غير والد المتوفى ويستحق الأولاد فى حالة وفاة الأم العاملة النصيب المحدد بالجدول رقم (٣) المرافق . كما يستحق الزوج فى حالة وفاة زوجته النصيب المحدد بالجدول المشار إليه إذا كان وقت وفاتها مصابا بعجز كامل يمنعه من مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه » .

كما نصت المادة ٩٠ المعدلة بالقانون على أن « يستمر صرف المعاش :
١ - للأرملة مدى حياتها أو لحين زواجها أو التحاقها بعمل أو مهنة .
٢ - للبنات والأخوات حتى يتزوجن أو يلتحقن بعمل أو مهنة .
٣ - للأولاد والأخوة الذكور بعد سن الحادية والعشرين فى الأحوال الآتية :

(ا) إذا كان مستحق المعاش طالبا باحدى معاهد التعليم وذلك إلى أن يتم الرابعة والعشرين .

(ب) إذا كان مصابا بعجز كامل يمنعه من الكسب وتثبت هذه الحالة بشهادة من طبيب المؤسسة وذلك إلى أن يزول العجز .

وتمنح البنات ما كان يستحق لهن من معاش إذا طلقن أو ترملن خلال عشر سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج وذلك دون الإخلال بحقوق باقى المستحقين عن صاحب المعاش .

وتسرى هذه الأحكام على حالات الوفاة الناتجة عن إصابات العمل إذا وقعت الوفاة إعتبارا من ٢٣ يوليو سنة ١٩٦١ طبقا للمادة الخامسة من قانون الإصدار .

ونصت المادة ٨٨ المعدلة بالقانون على أن « لا تستحق أرملة صاحب المعاش التى تم زواجه بها بعد بلوغه سن الستين وكذا الأولاد المرزوقين من هذا الزواج أى معاش » .

١٤٢ - الجمع بين أكثر من معاش :

ونصت المادة ٩٥ مكرراً المضافة بالقانون على أنه « إذا إستحق المؤمن عليه أكثر من نوع واحد من المعاشات المشار إليها فى هذا القانون ربط معاشه النهائى بقدر مجموع هذه المعاشات بحد أقصى قدره ٦٠٪ من متوسط أجره خلال الثلاث سنوات الأخيرة أو معاش الشيخوخة أيهما أكبر » .

ويجوز إستحقاق أكثر من معاش فى الحالات الآتية :

١ ــ إستحقاق معاش الشيخوخة إذا توافرت شروطه ومعاش العجز نتيجة إصابة عمل .

٢ ــ إستحقاق معاش الشيخوخة إذا توافرت شروطه ومعاش الوفاة نتيجة إصابة عمل .

٣ ــ إستحقاق معاش الشيخوخة إذا توافرت شروطه ومعاش العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابة العمل إذا توافرت شروطه .

فالمؤمن عليه يستحق معاش العجز الكامل فى تأمين إصابة العمل بواقع ٦٠ ٪ من الأجر الشهرى .

ويحصل المستحقون عن المؤمن عليه فى حالة وفاته نتيجه اصابة عمل معاش الوفاة بواقع ٥٠ ٪ من الأجر الشهرى .

ويستحق المؤمن عليه معاش العجز فى غير حالات إصابة العمل بواقع ٤٠ ٪ من الأجر الشهرى .

ويحصل المستحقون عن المؤمن عليه فى حالة وفاته فى غير حالات إصابات العمل معاش الوفاة بواقع ٤٠ ٪ من الأجر الشهرى .

وفى جميع هذه الحالات يستحق المؤمن عليه فى حالة عجزه والمستحقون عنه فى حالة وفاته معاش الشيخوخة إذا بلغت مدة الإشتراك فى التأمين مضافا إليها المدة السابقة ٢٠ عاما ولا يعتد بسن المؤمن عليه فى هذه الحالة لأن العجز الكامل أو الوفاة يعتبران فى حكم بلوغ سن الستين .

وبذلك اجاز القانون الجمع بين معاش الشيخوخة ومعاش العجز أو الوفاة سواء كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل أو فى غير حالات اصابات العمل وذلك بحد أقصى لمجموع المعاشين قدره ٦٠ ٪ من متوسط الأجر الشهرى أو معاش الشيخوخة الذى قد يصل إلى ٧٥ ٪ من متوسط الأجر الشهرى وفقا لنص المادة ٥٨ / ٢ أيهما أكبر .

ذلك أن القانون وإن أدمج نظام معاش الشيخوخة ومعاش العجز والوفاة في غير حالات اصابات العمل في نظام واحد وتمويل واحد إلا أنه أبقى على شروط إستحقاق معاش العجز والوفاة وربطه مستقلا عن شروط استحقاق معاش الشيخوخة وربطه كما أن معاش العجز والوفاة في تأمين إصابات العمل مستقل تماما عن معاش الشيخوخة في نظامه وتمويله وشروطه وربطه .

١٤٣ ــ الحد الادنى لمعاش الشيخوخة أو العجز أو الوفاة :

ونصت المادة ٦٩ المعدلة بالقانون على أن « يكون الحد الأدنى لمعاش الشيخوخة أو العجز أو الوفاة ٣٦٠ قرشا شهريا » .

وكان الحد الأدنى للمعاش في القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ قبل تعديله ١٠٠ قرشا شهريا ولما كان النص عاما فإن هذا الحد الأدنى يسرى أيضا على العمال تحت التمرين .

١٤٤ ــ استبدال المعاش :

ونصت المادة ٧١ المعدلة بالقانون على أنه « يجوز للمؤسسة بناء على طلب المؤمن عليه أن يستبدل حقوقه في معاشه برأس مال تحدد قيمته طبقا لجدول خاص .

ويكون استبدال المعاشات طبقا لاحكام الفقرة السابقة فيما يزيد على الأربعين في المائة من متوسط الأجر الشهرى المشار إليه في المادة ٥٨ على ألا يقل المتبقى من المعاش بعد الاستبدال عن الحد الأدنى للمعاش المقرر وفقا للمادة ٦٩ . ويتم الاستبدال وفقا للشرط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمل ثم من رئيس الجمهورية بعد ذلك) بناء على اقتراح مجلس الإدارة على أن يتضمن القرار جدول الاستبدال المشار إليه في الفقرة الأولى » .

وهو نص مستحدث في القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ .

والاستبدال قاصر على المؤمن عليهم دون المستحقين عنهم . وقد صدر القرار الجمهوري رقم ١٦٦٣ سنة ١٩٦٣[1] فى شأن شروط واوضـــاع استبدال المعاشات المستحقة طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية .

١٤٥ ـ الحكم على صاحب المعاش :

ونصت المادة ٩٥ المعدلة بالقانون على أنه « اذا حكم على المؤمن عليه أو صاحب المعاش بالسجن أو الحبس مدة تزيد على ثلاث أشهر وقف حقه فى الحصول على معاشه مدة وجوده فى السجن ،

فاذا كان هناك من يستحق معاشا فى حالة وفاته منح ما كان يستحق له كما لو توفى عائله ويقطع معاش المستحقين عند اخلاء سبيل العامل أو صاحب المعاش ويعود إليه معاشه كاملا دون صرف متجمد »

وبذلك أجاز القانون فى حالة الحكم على المؤمن عليه أو صاحب المعاش منح هذا المعاش للمستحقين عنه على أن يعود اليه عند اخلاء سبيله .

وهذا الحكم مستحدث ولم يكن منصوصا عليه فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .

١٤٦ ـ المنازعة فى قيمة المعاش :

ونصت المادة ٩٥ مكررا (١) المضافة بالقانون على أنه « لايجوز لكل من المؤسسة وصاحب المعاش المنازعة فى قيمة المعاش بعد مضى سنة واحدة من تاريخ الاخطار بربط المعاش بصفة نهائية ويستثنى من ذلك الأخطاء المادية التى تقع فى الحسابات عند التسوية .

وتنظم طريقة الإخطار المشار إليـه فى الفقرة الأولى بقرار من مجلس الإدارة » .

وسنعرض لأحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ١٤ اغسطس ١٩٦٣ ـ العدد ١٨٢ .

جدول رقم (٣) — توزيع المعاشات

رقم الحالة	المستحقون	الأنصبة المستحقة: للأرامل	للأولاد	للوالدين	للأخوة
١ — حالة وجود أرملة أو زوج مستحق	ا) أرملة أو أرامل أو زوج بدون أولاد	$\frac{٣}{٨}$	—	$\frac{١}{٨}$ لكل منهما	—
	(ب) أرملة أو أرامل أو زوج وولد واحد	$\frac{٣}{٨}$	$\frac{١}{٤}$	—	—
	(حـ) أرملة أو أرامل أو زوج وأكثر من ولد	$\frac{٣}{٨}$	$\frac{٣}{٨}$	—	—
	(ى) فى حالة وجود والدين فى الحالتين ب ، حـ يخفض نصيب الأرملة بمقدار $\frac{١}{٨}$ ويمنح للوالدين أو أحدهما				
٢ — حالة عدم وجود أرملة أو زوج مستحق	(ا) ولد واحد .	—	$\frac{٣}{٨}$	—	—
	(ب) أكثر من ولد .	—	$\frac{١}{٢}$	—	—
	(حـ) والد أو والدة أو كلاهما مع وجود أولاد أو عدم وجود أولاد .	—	—	$\frac{١}{٨}$ لكل منهما	—
٣ — حالة عدم وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين	(ا) أخ أو أخت .	—	—	—	$\frac{١}{٨}$
	(ب) جمع من الأخوة ، اثنان فأكثر)	—	—	—	$\frac{١}{٤}$ بالتساوى

ملاحظات

وفى حالة وفاة أرملة بعد استحقاقها معاشا يؤول نصيبها إلى أولاد صاحب المعاش الذين يتقاضون معاشا وقت وفاتها ويوزع بينهم بالتساوى بشرط ألا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٢) ويسرى الحكم المتقدم على الزوج المستحق فى حال وفاته — كما يؤول معاش الوالدين الموضح فى البند (د) من الحالة رقم (١) إلى الأرملة وأولادها عند وفاة الوالدين أو أحدهما وذلك كله مع عدم الاخلال بحكم المواد ٩٠ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ مكررا (أ) .

* * *

وتقضى المادة ٩٤ من القانون بأنه « لايجوز صرف المعاشات المستحقة بموجب هذا القانون فى حالة مغادرة مستحقيها لأراضى الجمهوريه العربية المتحدة نهائيا ويجوز صرف القيمه الإستبدالية لهذه المعاشات طبقا للجدول المشار إليه فى المادة ٦١ » .

وتلزم المادة ٩٦ من القانون المستحق فى معاش الوفاة أو من يصرف باسمه ذلك المعاش بأبلاغ المؤسسه عن كل تغير يؤدى إلى وقف أو تخفيض المعاش خلال شهر من وقوع التغيير .

ولم يتضمن القانون مادة برقم ٩٦ مكررا (أ)

* * *

الباب الخامس

القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بشأن التأمينات الاجتماعية

الفصل الأول

نطاق تطبيق القانون

١٤٧ – تاريخ العمل بالقانون :

بتاريخ ٢٢ مارس سنة ١٩٦٤ صدر القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ بشأن التأمينات الاجتماعية ونصت المادة التاسعة منه على أن ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من أول الشهر التالى لتاريخ نشره[1].

وبذلك يبدأ العمل بأحكام القانون إعتباراً من أول إبريل سنة ١٩٦٤ فيما عدا أحكام التأمين الصحى وتأمين البطالة فقد نصت المادة المذكورة على أن يعمل بها اعتبارا من أول الشهر التالى لإنقضاء ستة أشهر على نشره فى الجريدة الرسمية أى اعتباراً من أول أكتوبر سنة ١٩٦٤ .

وقد صدر القانون خلوا من تحديد قيود إقليمية بشأن تطبيقه عدا التأمين الصحى فقد نصت المادة الثامنة منه على أن تسرى أحكامه تدريجياً بالنسبة إلى المنشآت والجهات التى تصدر بتحديدها قرارات وزير العمل على أن يتم سريانه على جميع الخاضعين لأحكامه فى جميع أنحاء الجمهورية خلال ثلاث سنوات على الأكثر من تاريخ العمل به .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٢٢ مارس ١٩٦٤ – العدد ٦٧ .

ولم يتضمن القانون نصا يقضى بالغاء القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية ولكن الغاء هذا القانون نتيجه حتميه لصدور القانون رقم ٦٣ لسنه ١٩٦٤ أعمالا للقاعدة القانونيه التى تقضى بأن يسرى القانون الأخير على الوقائع التى تتم من تاريخ العمل به بل أنه تضمن نصوصا تقضى بسريان بعض أحكامه على أصحاب المعاشات والمستحقين العاملين بالقانون رقم ٩٢ سنه ١٩٥٩ .

١٤٨ — من يسرى عليهم القانون والطوائف المستثناة :

ونصت المادة الثانية من القانون على أن تسرى أحكام هذا القانون على جميع العاملين وكذا المتدرجين منهم فيما عدا الفئات الآتية :

١ — العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ووحدات الإدارة المحلية المنتفعين بأحكام قوانين التأمين والمعاشات .

ولا يمتد هذا الاستثناء إلى العاملين لدى المقاولين الذين يقومون بأعمال للجهات المشار إليها .

٢ — العاملين فى الزراعة إلا فيما يرد به نص خاص .

وجاء فى المذكرة الايضاحية أن المقصود بهم من يقومون بأعمال الفلاحة البحتة ولا يمتد الاستثناء إلى من يؤدون الأعمال الإدارية أو أعمال الحراسة كناظر الزراعة والخولى والخفير أو كاتب الزراعة وغير هؤلاء ممن يؤدون أعمالا مماثلة وكان يتعين النص على ذلك صراحة فى القانون منعا للخلاف .

٣ — خدم المنازل .

وقد حذف القانون عبارة ومن فى حكمهم الواردة فى قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية السابق وبذلك يقتصر الاستثناء على الخدم فى المنازل الخاصة ولايمتد إلى الخدم فى المنازل والعمارات الإستغلالية أو إلى من فى حكم الخدم كالسائقين الخصوصين أو عمال الحدائق .

وبذلك أكد القانون أهداف الميثاق الوطنى من حيث إعتبار التأمينات الاجتماعية حقاً لكل مواطن .

وامتد نطاق تطبيق القانون لأول مرة فيما يختص بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى فئات العاملين الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسميين وعمال الشحن والتفريغ وذلك بعد أن اتجهت سياسه الدولة إلى العمل على إستقرار عمالتهم وتنظيمها وقد كان إنتفاع هذه الفئات قاصراً على تأمين إصابات العمل.

كما امتد نطاق القانون كذلك إلى أفراد أسرة صاحب العمل وكانت هذه الطوائف مستثناة فى القانون السابق رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .

كذلك إمتد نطاق القانون إلى من فى حكم خدم المنازل كالسائقين الخصوصيين وعمال الحدائق والبوابين ومن على شاكلتهم .

كذلك تخضع لأحكام هذا القانون المنشآت وأصحاب الأعمال المرتبطين بأنظمة معاشات خاصة وكانوا معفون من الخضوع لأحكام القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ (المذكرة الإيضاحية) .

كذلك نصت المادة الثانية من القانون على أنه « لرئيس الجمهورية بناء على إقتراح وزير العمل وبعد موافقة مجلس الإدارة أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا القانون على الفئات الآتية كلها أو بعضها ويبين هذا القرار شروط وأوضاع الانتفاع بالتأمينات الاجتماعية وطريقة حساب الأجور والمزايا بالنسبة إلى الفئات الآتيه :

١ — العاملون المشار إليهم فى البندين ٢ و ٣ من الفقرة السابقة . وهم العاملون فى الزراعه وخدم المنازل .

٢ — المشتغلون فى منازلهم لحساب صاحب العمل .

٣ — ذوو المهن الحرة والمشتغلون لحسابهم وأصحاب الحرف .

٤ — أصحاب الأعمال أنفسهم .

وبذلك أجاز القانون لهذه الفئات الانتفاع بنظم التأمينات الاجتماعية، على أن يصدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية وليس من وزير العمل كما جاء في المذكرة الإيضاحية .

وسنعرض لأحكام التأمين الصحى وتأمين البطالة بإيجاز فيما يلى : —

١٤٩ — أحكام التأمين الصحى :

وتسرى أحكام التأمين الصحى تدريجياً على المنشآت والجهات التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل وذلك فى مدة أقصاها ثلاث سنوات من تاريخ العمل بالقانون على أن يستمر تطبيق قانون العمل فيما يتعلق بالرعايه الطبيه على العمال الذين لا ينتفعون بأحكام التأمين الصحى إلى أن تشملهم هذه الأحكام .

وقد صدر قرار وزير العمل رقم ١٤٥ لسنه ١٩٦٤ [1] ويقضى بسريان أحكام التأمين الصحى على جميع المنشآت التى يسرى فى شأنها قانون التأمينات الاجتماعيه وذلك اعتبارا من أول اكتوبر سنه ١٩٦٤ فى محافظتى الاسكندريه وبور سعيد . ولكن القرار الجمهورى رقم ٣٢٣٨ سنة ١٩٦٤ قصر ذلك على محافظة الاسكندريه .

ويشترك العمال وأصحاب الأعمال فى تمويل هذا التأمين فيؤدى صاحب العمل اشتراكات شهرية بواقع ٤٪ من أجور العاملين لديه ويؤدى العامل اشتراكات شهرية بواقع ١٪ من أجره ، وذلك فضلا عن الرسم الذى يؤديه المريض بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير العمل .

ويجوز بقرار من وزير العمل إعفاء العمال الذين تقل أجورهم عن الحد الذى يعينه من الاشتراك المقرر عليهم وهو ١٪ وذلك للتخفيف على بعض فئات العمال ذوى الأجور الضئيلة .

ويعفى أصحاب الأعمال والعمال من الإشتراك طوال مدة عمل العمال خارج الجمهورية كما يجوز بقرار من وزير العمل تخفيض اشتراكات صاحب

(١) الوقائع المصرية فى ١٢ اكتوبر سنة ١٩٦٤ — العدد ٨١ .

العمل إلى مالا يقل عن ١ ٪ من أجور عماله إذا كان يستخدم مائة عامل فأكثر وصرحت له الهيئة بتقديم العلاج الطبي وصرف المعونة المالية .

ولا ينتفع المريض بمزايا التأمين الصحى إلا إذا كان مشتركا فى هذا التأمين لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة فإذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم مائة عامل فأكثر فإنه ينتفع بمزايا التأمين الصحى بمجرد اشتراكه .

ومحافظة على الحقوق الصحية المكتسبة يتحمل صاحب العمل الفروق فى المعونة والخدمة بين مايؤديه التأمين وما كان يؤديه صاحب العمل .

وتتولى الهيئة علاج المريض إلى أن يشفى أو يثبت عجزه . وللمؤمن عليه الذى يتخلف لديه عجز الحق فى الخدمات التأهيلية والأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية .

وقد زادت المعونة المالية إلى مايعادل ٧٥ ٪ من الأجر المسدد عنه الاشتراك عن التسعين يوماً الأولى تزاد بعدها إلى مايعادل ٨٥ ٪ من أجر العامل على أن يؤدى الأجر كاملا للمريض بالدرن أو الجذام أو مرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة حتى يتم شفاؤه أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى عمله أو يثبت عجزه كاملا عن مزاولة أية مهنة أو عمل .

وللعاملة فى حالة الحمل والوضع الحق فى الخدمات الطبية كما تستحق معونة مالية بواقع ٧٥ ٪ من أجرها تؤديها الهيئة وذلك عن مدة أجازة الحمل والوضع بشرط أن تكون مدة خدمتها لدى صاحب العمل الأخير لا تقل عن ستة أشهر متصلة .

ويلزم صاحب العمل الذى يمتلك مستشفى مخصصا لعلاج عماله بالتعاقد مع الهيئة أو أن يعهد إليها إدارة المستشفى وتولى علاج عماله أو غيرهم حتى لا يكون هناك طاقات معطلة .

وتشكل لجنة تسمى « اللجنة الاستشارية للتأمين الصحى » لإبداء الرأى فى المسائل التى يحيلها إليها مجلس الإدارة أو المدير العام .

وقد صدر القرار الجمهوري رقم ٣٢٩٨ سنة ١٩٦٤[1] ويقضى بأن تقوم الهيئة العامة للتأمين الصحى للعاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بتنفيذ أحكام التأمين الصحى المنصوص عليه فى القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ فيما عدا أحكام المعونة المالية على أن تؤدى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى الإشتراكات التى تقتطع من المتمتعين بالتأمين الصحى بواقع ١٪ من أجور العاملين وكذلك الإشتراكات التى يؤديها صاحب العمل بواقع ٣٪ من أجور العاملين لديه .

على أن تؤول إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى المستشفيات والعيادات الجامعية والمستوصفات والصيدليات وجميع الوحدات العلاجية التابعة للهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية ومايوجد بها من أدوية ومستلزمات طبية ومهمات ومعدات وأجهزة وسيارات وغيرها مما يتعلق بمباشرة نشاطها .

على أن يبدأ تنفيذ التأمين الصحى على محافظة الإسكندرية هذا العام .

١٥٠ ـ أحكام التأمين ضد البطالة :

وتساهم الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال فى تمويل هذا التأمين لأن البطالة عادة لاترجع أسبابها لصاحب العمل وحده وإنما ترجع فى بعض أسبابها إلى عوامل إقتصادية خارجة عن إرادته .

وتتكون أموال تأمين البطالة من :

١ ـ الاشتراكات الشهرية التى يؤديها صاحب العمل بواقع ٢٪ من أجور العاملين لديه .

٢ ـ الاشتراكات الشهرية التى تقتطع بواقع ١٪ من أجور العاملين .

٣ ـ الاشتراكات السنوية التى تؤديها الخزانة العامة للهيئة بواقع ١٪ من أجور المؤمن عليهم وتفرد الهيئة حسابا مستقلا لهذا التأمين .

ويجوز تخفيض الاشتراكات المقررة على ضوء التطبيق العملى لهذا التأمين.

---

(١) الجريدة الرسمية فى ١٤ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ـ العدد ٢٦١ .

ولا تسرى أحكام هذا التأمين على :

١ — العاملين فى أعمال عرضية ومؤقتة .

٢ — أفراد أسرة صاحب العمل .

٣ — خدم المنازل ومن فى حكمهم .

٤ — العاملين الذين جاوزوا سن الستين .

ولا ينتفع المؤمن عليه بمزايا هذا التأمين إلا :

١ — إذا كان مشتركا فى هذا التأمين لمدة سنة على الأقل وبشرط أن تكون الستة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة .

٢ — وأن يكون المؤمن عليه قادراً على العمل وراغبا فيه وجاداً فى البحث عنه .

٣ — وأن يكون قد قيد أسمه فى سجل المتعطلين فى مكتب القوى العاملة المختص التابع لوزارة العمل .

٤ — أن يتردد على مكتب القوى العاملة ليسجل فيه فى المواعيد التى يصدر بها قرار من وزير العمل .

ولا يستحق تعويض البطالة فى حالة الاستقالة من العمل أو فصل المؤمن عليه لأحد الحالات الواردة فى المادة ٧٦ من قانون العمل. وكذلك عن فترة المهلة طبقا للمادة ٧٢ من قانون العمل حتى لا يجمع بين تعويض البطالة وبين مايحصل عليه من أجر مقابل هذه المهلة . على أن يرجأ صرف التعويض فى حالة النزاع حول سبب إنتهاء الخدمة حتى يبت فيه مكتب علاقات العمل المختص فإذا رأى المكتب من ظاهر الأوراق أن المؤمن عليه على حق فى طلب الصرف قامت الهيئة بصرف التعويض بصفة مؤقتة إلى أن يفصل فى النزاع .

ويصرف تعويض البطالة للمؤمن عليه بواقع ٥٠ ٪ من الأجر الذى سددت على أساسه الاشتراكات مع مراعاة مدة الاشتراك فى التأمين فى تقدير مدة الانتفاع بالتعويض .

فيستمر صرف التعويض للمؤمن عليه إلى اليوم السابق لتاريخ التحاقه بعمل أولمدة ١٦ أسبوعا أيهما أسبق وتمتد هذه المـــدة إلى٢٨ اسبوعا إذا كانت مدة الاشتراك فى هذا التأمين تجاوز ٣٦ شهراً متصلة .

ويؤدى التعويض خلال مدة التدريب المهنى التى يقررها له مكتب القوى العاملة .

ويوقف صرف تعويض البطالة فى الاحوال الآتية : —

١ — إذا رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل مناسب .

٢ — إذا لم يتردد على مكتب القوى العاملة فى المواعيد المحددة له .

٣ — إذا رفض التدريب الذى يقرره له مكتب القوى العاملة .

٤ — إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص .

وهذه الحالات كلها ترجع إلى إرادة المؤمن عليه .

ويلزم صاحب العمل بأن يخصم من أجر المؤمن عليه مايكون قدصرف له من مبالغ دون وجه حق ويؤديها للهيئة شهرياً . ويصدر قرار من وزير العمل بشأن الشروط والاوضاع التى تتبع فى خصم هذه المبالغ .

كما يلزم صاحب العمل بإرسال الاستمارة الدالة على إنتهاء الخدمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى لا يتأخر صرف تعويض البطالة للمؤمن عليه .

كما تنشأ بطاقة تتضمن أسم المؤمن عليه ورقم التأمين الخاص به وتاريخ التسجيل بمكتب القوى العاملة والغرض من هذه البطاقة تنظيم العلاقة بين مكاتب القوى العاملة ومكاتب التأمينات الاجتماعية على أن يصدر قرار من وزير العمل بشأن شروط وقواعد إستعمال هذه البطاقة .

١٥١ — حساب الاشتراكات :

ونصت المادة ١٢ من القانون على أن « تحسب الإشتراكات التى يؤديها صاحب العمل وتلك التى تقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس ما يتقاضونه من الآجور فى شهر يناير من كل سنة . أما العاملون الذين يلتحقون بالخدمة بعد الشهر المذكور فتحسب إشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذى التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى يناير التالى ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين فى الفقرة السابقة .

وبالنسبة للعاملين الذين ينطبق عليهم هذا القانون لأول مرة فتحسب إشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذى يبدأ فيه سريان هذا القانون عليهم حتى يناير التالى ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين فى الفقرة الأولى .

وتستحق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذى تبدأ فيه الخدمة ولا تستحق عن جزء الشهر الذى تنتهى فيه .

ويراعى فى حساب الأجر بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر تحديد عدد أيام العمل فى الشهر بستة وعشرين يوما .

على أنه فيما يتعلق بشركات القطاع العام فتحسب الإشتراكات التى تؤديها وتلك التى تقتطع من أجور المؤمن عليهم على أساس ما يتقاضونه من الأجور الفعلية خلال كل شهر .

ويجوز لوزير العمل بقرار يصدره بناء على إقتراح مجلس الإدارة أن يحدد طريقة حساب الاجر فى حالات معينة كما يحدد الشروط والاوضاع التى تتبع فى تحصيل وأداء الإشتراكات والمبالغ المستحقة وفقاً لهذا القانون » .[1]

---

(١) صدر قرار وزير العمل رقم ١٨١ لسنة ١٩٦٤ بقواعد تحصيل وأداء الاشتراكات المستحقة وفقا لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

ونصت المادة ١٥ من القانون على أنه « مع عدم الإخلال بحكم الفقرة السادسة من المادة ١٢ تكون الإشتراكات التي يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتى ولو كان عقد العمل موقوفا .

ويلتزم صاحب العمل بأداء إشتراكات المؤمن عليهم كاملة إذا كان عقد العمل موقوفا أو كانت أجورهم لا تكفي لذلك وتعتبر الإشتراكات في هذه الحالة في حكم القرض ويكون الوفاء به طبقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون العمل .

وإستثناء مما تقدم يعفى صاحب العمل المؤمن عليه إعتباراً من تاريخ العمل بالقانون من إداء الإشتراكات عن مدة تجنيد المؤمن عليه وتحسب هذه المدة كاملة في المعاش » .

* * *

الفصل الثانى

تأمين إصابات العمل[1]

١٥٢ ـ نطاق تطبيق أحكام تأمين اصابات العمل :

تسرى أحكام تأمين إصابات العمل على جميع العمال الذين يسرى عليهم القانون أصلا بما فى ذلك العمال تحت التمرين كما تسرى هذه الاحكام على بعض الطوائف التى إستثناها القانون من أحكامه وهى :

١ ـ عمال الزراعة المشتغلين بالآلات الميكانيكية أو المعرضين لاحد الامراض المهنية المشار إليها فى الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون .

٢ ـ عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والهيئات الإدارية المحلية وتلتزم تلك الجهات بعلاج المصابين من العاملين بها وبدفع التعويضات المقررة لهم وفقاً لأحكام تأمين إصابات العمل أو أى قانون آخر على ألا تلتزم بالإشتراك فى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية .

ولا يمتد هذا الاستثناء إلى المقاولين الذين يقومون بأعمال لها .

١٥٣ ـ موارد تأمين اصابات العمل :

ونصت المادة العشرون من القانون على أن « تتكون أموال تأمين إصابات العمل مما يأتى :

(ا) الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل لحساب هذا التأمين بواقع ٣٪ من أجور المؤمن عليهم .

(ب) ريع استثمار هذه الأموال .

---

(١) صدر قرار وزير العمل رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الاحكام التنفيذية الخاصة بتأمين اصابات العمل .

ويجوز لوزير العمل بناء على اقتراح مجلس الإدارة أن يقرر تخفيض الاشتراكات المشار إليها فى البند (١) المستحقة على صاحب العمل بما لا يقل عن ٥٠٪ من قيمتها إذا تولى العلاج الطبي وصرف المعونة المالية طبقا لأحكام هذا الباب وبموافقة الهيئة ».

وبذلك تحدد اشتراك صاحب العمل على أساس نفس النسبة التى كان منصوصا عليها فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ وهى ٣٪ من أجور المؤمن عليهم ويقع أيضا عبء هذا التأمين على عاتق صاحب العمل وحده.

١٥٤ ـ المقصود باصابة العمل :

ونصت المادة الأولى من القانون على أن « المقصود باصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون أو الاصابة نتيجة حادث عمل اثناء تأديته أو بسببه.

ويعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى ».

ومؤدى هـذا النص أنه يقصد بالاصابة الحادث الذى يقع للمؤمن عليه فى احدى الحالات الآتية :

١ ـ الحادث الذى يقع للمؤمن عليه أثناء تأدية العمل.

والمقصود بذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال توجهه لأداء العمل ولو كان بسبب لا علاقة له بالعمل مثل المشاجرة داخل مكان العمل لضغائن شخصية أو الإصابة بطلق نارى طائش أو نتيجة صاعقة أو لدغة ثعبان ... الخ

٢ ـ الحادث الذى يقع للمؤمن عليه بسبب العمل.

والمقصود بذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه نتيجة العمل ولو لم يكن

أثناء ساعات العمل بحيث يمكن القول أنه لولا وظيفة المؤمن عليه ما كانت الاصابة ومثال ذلك المشاجرة خارج مكان العمل لاسباب تتعلق بظروف العمل أو انفجار لغم فى مكان العمل خلال فترات الراحة ... الخ

٣ — الحادث الذى يقع للمؤمن عليه أثناء ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى .

والتوقف هو أن يسلك المؤمن عليه الطريق المعتاد إلى مقر العمل ولكنه يتوقف خلال سيره بارادته لقضاء مصالح خاصة كشراء حاجيات أو محادثه قريب أو صديق قابله فى الطريق فتفاجئه سيارة وتصدمه .

والتخلف هو أن يتأخر المؤمن عليه عن الموعد المعتاد لذهابه لمقر عمله كما لو لم يلحق بالسيارة المخصصة لعمال المصنع أو لحق بوسيلة المواصلات بعد تحركها فيصاب فى حادث .

والإنحراف هو أن يسلك المؤمن عليه طريقا غير الطريق المعتاد إلى مقر العمل والمقصود بذلك الطريق المألوف للشخص العادى أن يسلكه للوصول إلى مقر العمل .

٤ — الإصابه بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بالقانون. على أن تكون الإصابة مرتبطة بقيام المؤمن عليه بعمل من الأعمال المذكورة فى الجدول بجانب المرض أى المسببة له .

وتجيز المادة ٤٤ من القانون لرئيس الجمهورية بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الإدارة تعديل جدول أمراض المهنة الملحق بالقانون .

وتعتبر فى حكم الاصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة ويسرى عليها بالنسبة للمعونة والعلاج ما يسرى بالنسبة للاصابات .

وكانت قوانين إصابات العمل السابقة كلها بما فيها القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ تعرف الإصابة بأنها نتيجة حادث بسبب العمل وفى أثناء تأديته

فهى تشترط ضرورة اجتماع الشرطين مما ترتب عليه حرمان كثير من العمال من تأمين إصابات العمل فى حالة الاصابات التى تقع على العمال خارج مكان العمل أو فى أوقات الراحة .

وكنا أول من هاجم التعريف السابق (1) لمخالفته لأحكام الاتفاقية الدولية رقم ١٧ الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل والتى انضمت إليها الجمهورية العربية المتحدة فى ١٤ أبريل سنة ١٩٦٠ . وهى توجب على كل عضو من أعضاء هيئة العمل الدولية يصدق على هذه الاتفاقية أن يضمن للعمال بسبب العمل أو لورثتهم شروطاً للتعويض لا تقل عما هو مقرر فى هذه الاتفاقية . وبذلك لم تشترط الاتفاقية أن تكون الإصابة أثناء تأدية العمل بل يكفى أن تكون بسبب العمل .

وبذلك كان تعريف قوانين إصابات العمل السابقة للإصابة الناتجة عن حوادث العمل مخالفا لأحكام اتفاقية العمل الدولية سالفة الذكر وما كان يجب على المشرع فى القانون السابق أن يتقيد بالتعريف الوارد بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ وبما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون المذكور التى ذكرت صراحة أن المشرع المصرى يخشى إدخال حوادث لا يوجد بينها وبين العمل علاقة كافية لإيجاب التعويض على صاحب العمل . وقد أوضحنا من قبل أن المشرع فى ذلك الوقت كان يراعى حقوق أصحاب الأعمال : وقد أخذ القانون الحالى بالتعديل الذى اقترحناه له لتعريف الإصابة بأنها كل حادث يصيب العامل أثناء العمل أو بسببه .

١٥٥ ــ الابلاغ عن الاصابة :

وأوجبت المادة ٣٤ من القانون « على المؤمن عليه أن يبلغ صاحب العمل أو مندوبه فوراً بأى حادث يكون سببا فى إصابته والظروف التى وقع فيها متى سمحت حالته بذلك »

---

(1) انظر محاضرتنا بنقابة المحامين عن « قانون التأمينات الاجتماعية أهدافه ومزاياه » فى ١٣ مارس سنة ١٩٦٢ ومنشورة بمجلة المحاماة عدد خاص بالمحاضرات صفحة ٩٣٢ .

وأوجبت المادة ٣٥ من القانون على صاحب العمل أن يقدم الإسعافات الأولية للمصاب ولو لم تمنعه الإصابة عن مباشرة عمله .

كما أوجبت المادة ٣٦ من القانون على صاحب العمل أو المشرف على العمل إخطار الهيئة عن كل إصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها وأن يسلم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو لمرافقه صورة من هذا الإخطار ويكون الإخطار طبقاً للانموذج الذى تعده الهيئة لهذا الغرض .

كذلك أوجبت المادة ٣٧ من القانون على صاحب العمل عند حدوث الإصابة أن يتولى نقل المصاب إلى مكان العلاج الذى تعينه له الهيئة وتكون مصاريف الانتقال من مكان العلاج وإليه على حساب الهيئة طبقاً للقواعد التى يقررها مجلس الإدارة ولكن يلتزم صاحب العمل بنفقات نقل المصاب لأول مرة من مكان وقوع الإصابة إلى جهة العلاج .

وأوجبت المادة ٣٨ من القانون على صاحب العمل أو المشرف على العمل إبلاغ الشرطة عن كل حادث يصاب به أحد عماله إصابة تعجزه عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل بسبب تلك الإصابة ويجب ان يكون البلاغ مشتملا على اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه ونوع الإصابة والجهة التى نقل إليها المصاب لعلاجه .

وتقضى المادة ٣٩ من القانون بأن تجرى الجهة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقاً من صورتين فى كل بلاغ يقدم إليها ويبين فى التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل ويثبت فيه أقوال الشهود كما يوضح — بصفة خاصة — ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش مقصود من جانب المصاب طبقا لأحكام المادة ٣١ . ويثبت فيه كذلك أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته بذلك وعلى هذه الجهة إبلاغ الهيئة فور الانتهاء من تحقيقها بصورة من التحقيق وللهيئة أن تطلب استكمال التحقيق إذا رأت محلا لذلك .

وهى نفس الأحكام الواردة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .

١٥٦ ــ المعونة المالية فى حالة الاصابة :

ونصت المادة ٢٥ من القانون على أنه « إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله فعلى الهيئة أن تؤدى له خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها معونة مالية تعادل أجره المسدد عنه الاشتراك .

وتصرف هذه المعونة للمصاب أسبوعيا أو فى نهاية فترة العلاج إن قلت عن أسبوع .

ولا تؤدى المعونة عن أيام الراحة الأسبوعية إذا كانت بدون أجر .

ويستمر صرف تلك المعونة طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة أيهما أسبق .

وتعتبر فى حكم الإصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها وتسرى عليها بالنسبة للمعونة والعلاج ما يسرى بالنسبة للإصابة الأصلية .

ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أياً كان وقت وقوعها » .

وبذلك زادت المعونة المالية التى تمنح إلى المصاب فى تأمين إصابات العمل إلى ١٠٠ ٪ من أجر المؤمن عليه المسدد عنه الاشتراك .

وقد استحدث القانون هذه الميزة أسوة بما هو متبع بالنسبة للعاملين فى الحكومة . وهى توفر للمصاب كل عوامل الرعاية المادية التى تمكنه من الشفاء السريع .

ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الأصابة مهما كان وقت وقوعها .

وتحسب المعونة المالية على أساس أجر المؤمن عليه عن شهر يناير من نفس العام على أنه بالنسبة لشركات القطاع العام فتحسب على أساس الأجر الفعلى للمؤمن عليه المصاب فإذا إستحق المؤمن عليه علاوة بعد تاريخ الإصابة فالمعونة المالية تشمل هذه العلاوة كذلك .

وتحسب المعونة المالية لعمال المشاهرة على أساس الأجر الشهرى مقسوما على ٣٠ يوما .

وتستحق المعونة المالية عن يوم الراحة إذا كان بأجر ولكن لا تؤدى المعونة عن أيام الراحة الأسبوعية إذا كانت بدون أجر حتى لا يستحق المؤمن عليه المصاب أجراً فى أثناء إصابته أكثر مما كان يستحق أثناء عمله .

وتستحق المعونة المالية طوال مدة عجز المؤمن عليه المصاب عن إداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة أيها أسبق ولو إنتهت العلاقة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل قبل ذلك .

وقد صدر فى ديسمبر سنة ١٩٦٤ قرار وزير العمل رقم ١٨٢ سنة ١٩٦٤ فى شأن الأحكام التنفيذية الخاصة بتأمين إصابات العمل وقد تضمن هذا القرار حكماً يقضى بأن يتم صرف المعونة المالية إلى المصاب بواسطة صاحب العمل الذى يقوم بدوره بإسترداداها من الهيئة وفى ذلك تسهيل لكثير من الإجراءات وأهمها عدم تجزئة دخل المؤمن عليه المصاب .

ولا يسرى هذا الحكم على المؤمن عليه المصاب بعد أن ينتهى عقد عمله مع صاحب العمل .

١٥٧ ــ علاج العامل المصاب :

ونصت المادة ٢١ من القانون على أن «تتولى الهيئة علاج المصاب إلى أن يشفى من إصابته أو يثبت عجزه وللهيئة الحق فى ملاحظة المصاب حيثما يجرى علاجه» .

كما نصت المادة ٢٢ من القانون على أن «يكون علاج المصابين على نفقة الهيئة وفى المكان الذى تعينه لهم» .

ويقصد بالعلاج الطبى .

١ ــ خدمات الأطباء والأخصائيين .

٢ ــ الإقامة بالمستشفيات والرعاية الطبية المنزلية عند الإقتضاء .

٣ — إجراء العمليات الجراحيـــة وصور الأشعة وغيرها من البحوث الطبية .

٣ — صرف الأدوية اللازمة للعلاج .

٥ — مباشرة وتوفير الخدمات التأهيلية اللازمة بما فى ذلك الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية طبقاً لما يقرره مجلس الإدارة » .

وحتى يكفل القانون للمصاب مستوى مناسباً للرعاية الطبية التى يحصل عليها قضى بأن يكون العلاج فى مستشفيات وعيادات خاصة فإذا واجهت الهيئة صعوبة عملية فى بعض الأماكن التى لا تتوافر فيها هذه المستشفيات جاز لها وفقاً لأحكام هذا القانون أن تعهد بالعلاج إلى العيادات والمستشفيات العامة بمقتضى إتفاقات خاصة تعقد لهذا الغرض وتؤدى الهيئة بموجبها أجر ذلك العلاج ضمانا للإبقاء على مستوى الخدمة الذى يتطلبه القانون .

كما أوجبت المادة ٢٣ من القانون على المصاب أن يتبع تعليمات العلاج الذى تعده له الهيئة وتخطره بها ولا تلتزم الهيئة بأداء أية نفقات إذا رفض المصاب إتباع تلك التعليمات .

ويجوز وقف صرف المعونة المالية إذا خالف المؤمن عليه تلك التعليمات وتستأنف صرفها بمجرد إتباعه لها .

وبذلك يجب على المؤمن عليه المصاب أن يتوجه إلى جهة العلاج التى حددها له صاحب العمل فى بلاغ الحادث المسلم إليه والتى قامت الهيئة بإخطاره بها عند بدء إشتراكه عن عماله طبقاً للقانون . إلا إذا كان العامل فى حالة لا تسمح له بذلك فيلزم صاحب العمل بأن يوفد العامل إلى هذه الجهة وفى الحالتين يلتزم صاحب العمل بنفقات نقل المصاب لأول مرة من مكان وقوع الحادث إلى جهة العلاج . على أن تلتزم الهيئة بنفقات إنتقال المصاب من جهة العلاج وإليها كما تلتزم بنفقات إنتقال المصاب الى مقر عمله حتى انتهاء

العلاج اذا كان يعالج خارج البلد الذى يقع فيه محل عمله .

كما تلتزم الهيئة بما يقابل تكاليف نقل جثة المتوفى من مكان العلاج الى مقر عمله .

وأوجبت المادة ١٤ من القانون على الهيئة إخطار المصاب بانتهاء العلاج و تاريخ عودته للعمل وبما قد يتخلف لديه من عجز مستديم .

وبذلك لا تختلف أحكام العلاج الطبي فى هذا القانون عنها فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .

ونصت المادة ٤٠ من القانون على أن « تلتزم الهيئة بفحص العاملين المعرضين للإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة فى الجدول رقم (١) الملحق لهذا القانون وذلك فى أوقات دورية يعينها قرار من وزير العمل ويبين فى هذا القرار الشروط والاوضاع التى يجب أن يجرى عليها الفحص الدورى .

وعلى الطبيب المختص أن يخطر وزارة العمل بحالات الامراض المهنية التى تظهر بين العاملين وحالات الوفاة الناشئة عنها » .

وبذلك انتقل التزام فحص العمال المعرضين للإصابة بأحد الامراض المهنية الى عاتق الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بعد أن كان ذلك على عاتق صاحب العمل فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .

وهذا الإلتزام الجديد على الهيئة تطلبه الحرص على تنفيذ أحكام الفحص الطبي الدورى على العمال المعرضين للأمراض المهنية بما تقتضيه من دقة ورقابة ولاسيما أن اكتشاف الامراض المهنية والوقاية منها يدخل فى اختصاص الهيئة باعتبارها الجهة المشرفة على تأمين اصابات العمل .

١٥٨ ــ تقدير درجة العجز :

ونصت المادة ٢٦ من القانون على أن « يجرى تقدير درجة العجز المتخلف عن الإصابة عند ثبوته بشهادة طبية من طبيب الهيئة .

وتحرر الشهادة الطبية على النموذج الذى يصدر به قرار من وزير العمل » .

كما نصت المادة ٣٠ من القانون على أن « تقدر نسبة العجز الجزئى المستديم وفقاً للقواعد الآتية :

١ — إذا كان العجز الجزئى مبينا بالجدول رقم(٢) الملحق بهذا القانون روعيت النسب المئوية من درجة العجز الكلى المبينة به .

٢ — إذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المذكور فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز فى قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة فى الشهادات الطبية .

٣ — إذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص على قـــدرة المصاب على الكسب فى مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذى يؤديه المصاب تفصيلا مع بيان تأثير ذلك فى زيادة درجة العجز فى تلك الحالات على النسب المقررة لهـا فى الجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون .

ولرئيس الجمهورية زيادة النسب الواردة فى الجدول المذكور أو إضافة حالات جديدة بناء على إقتراح مجلس الإدارة .

وهى نفس الأحكام الواردة فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .

١٥٩ ــ معاش العجز الكامل :

ونصت المـادة ٢٧ من القانون على أنه « إذا نشأ عن الإصابة عجز كامل مستديم . . . سوى المعاش على أساس ٨٠٪ من متوسط الأجر فى السنة الأخيرة أو خلال مدة الاشتراك فى التأمين أن قلت عن ذلك .

ويراعى فى حساب متوسط الأجر المشار إليه فى الفقرة السابقة أحكام الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة ٧٦ .

واستثناء مما تقدم يمنح المتدرج بدون أجر معاشاً شهرياً قدره مائة قرش فى حالة العجز الكامل المستديم . . . » .

وبذلك زادت نسبة المعاش الذى يمنح فى حالة العجز الكامل عنها فى

القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ . وهى ميزة فيها الكثير فى الرعاية والتقدير وسيترتب عليها بالتالى رفع قيمة المعاشات والتعويضات التى تستحق فى حالة العجز الجزئى أيضا .

١٦٠ ــ معاش العجز الجزئى :

ونصت المادة ٢٨ من القانون على أنه « إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥٪ أو أكثر من العجز الكامل استحق المصاب معاشا يوازى نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل » .

ويقدر العجز الجزئى بنسبة مئوية من درجة العجز الكامل فإذا كانت درجة العجز الجزئى ٤٠٪ وكان متوسط أجر العامل عشرة جنيهات يحسب معاش العجز الجزئى كالآتى :

١٠ (جنيه × $\frac{٨٠}{١٠٠}$ (معاش العجز الكامل) × $\frac{٤٠}{١٠٠}$ (درجة العجز الجزئى) .

وبذلك يقدر معاش العجز الجزئى المستديم وفقا لنفس القواعد التى كانت متبعة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٧٩ .

وأجاز القانون لرئيس الجمهورية زيادة النسب الواردة فى الجدول رقم (٢) الخاص بتقدير درجات العجز فى حالات الفقد العضوى أو إضافة حالات جديدة بناء على إقتراح مجلس الإدارة .

ويجرى تقدير العجز المتخلف عن الإصابة عند ثبوته بشهادة طبية من طبيب الهيئة تحرر على النموذج الذى يصدر به قرار من وزير العمل .

١٦١ ــ تعويض العجز الجزئى :

ونصت المادة ٢٩ من القانون على أنه « إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥٪ من العجز الكامل يستحق المصاب تعويضا معادلا لنسبة ذلك العجز مضروبة فى قيمة معاش العجز الكامل عن أربع سنوات ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة .

ويراعى عند تقدير قيمة معاش العجز الكامل الذى يحسب التعويض على أساسه ألا يقل عن الحد الأدنى المشار إليه فى المادة ٩١ من هذا القانون».

بمعنى أن يرفع معاش العجز الكامل أولا إلى الحد الأدنى المقرر بالمادة ٩١ من القانون وهو ٣٦٠ قرشا شهريا إذا كان حساب المعاش الكامل أقل من ذلك ثم يقدر التعويض على أساس المعاش بعد رفعه .

ويقدر تعويض العجز الجزئى على النحو التالى :

المرتب الشهرى × معاش العجز الكامل × نسبة العجز الجزئى × ٤٨ شهراً .

فإذا كانت نسبة العجز الجزئى ٢٠٪ وأجر العامل عشرة جنيهات يحسب تعويض العجز الجزئى على النحو التالى :

مليم جنيه

١٠ (جنيه) × ٨٠/١٠٠ × ٢٠/١٠٠ × ٤٨ (شهراً) = ٧٦و٨٠٠ .

ويلاحظ أن تعويض العجز الجزئى قد خفض فى هذا القانون عنه فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ لأنه فى المثال السابق كان المؤمن عليه يستحق التعويض الجزئى فى القانون السابق على أساس نسبة العجز الجزئى مضروبة فى قيمة معاش العجز الكامل وهو ٦٠٪ من الأجر عن خمس سنوات ونصف أى عن ٦٦ شهراً ويحسب المعاش فى هذه الحالة كالآتى :

مليم جنيه

١٠ (جنيه) × ٦٠/١٠٠ × ٢٠/١٠٠ × ٦٦ (شهرا) = ٧٩،٢٠٠ .

على أن استحقاق التعويض لايحرم العامل من الأجر إذا التحق بعمل جديد .

١٦٢ ـ تعويض العجز الجزئى فى حالة تكرار الاصابة :

وأوضحت المادة ٣١ من القانون الأحكام الخاصة بتعدد الإصابات بالنسبة للمؤمن عليه الواحد والطريقة التى تتبع فى تقدير التعويض أو المعاش بالنسبة للإصابة الأخيرة وهى لاتختلف عن الأحكام الوادة فى القانون رقم ٩٢

لسنة ١٩٥٩ فنصت هذه المادة على أنه « إذا كان المصاب قد سبق أن أصيب بإصابة عمل روعيت فى تعويضه القواعد الاتية :

١ — إذا كانت نسبة العجز الناشىء عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة أقل من ٣٥٪ عوض المصاب عن إصابته الأخيرة على أساس نسبة العجز المتخلف عنها وحدها ومتوسط الأجر المشار إليه فى المادة (٢٧) وقت حدوثها .

٢ — إذا كانت نسبة العجز الناشىء عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة يوازى ٣٥٪ أو أكثر فيعوض على الوجه الاتى :

(ا) إذا كان المصاب قد عوض عن إصابته السابقة تعويضا من دفعة واحدة قدر معاشه على أساس نسبة ذلك العجز المتخلف عن إصاباته جميعها ومتوسط الاجر المشار إليه فى المادة (٢٧) وقت الإصابة الاخيرة .

(ب) إذا كان المصاب مستحق فى معاش العجز قدر معاشه على أساس نسبة ذلك العجز المتخلف عن إصاباته جميعها ومتوسط الاجر المشار إليه فى المادة (٢٧) وقت الإصابة الاخيرة بشرط ألا يقل ذلك المعاش عن معاشه عند وقوع الإصابة الاخيرة » .

١٦٣ — تعديل معاش العجز الجزئى :

ونصت المادة ٣٣ من القانون على أنه « لكل من صاحب معاش العجز الجزئى والهيئة طلب إعادة الفحص الطبى مرة كل ستة أشهر خلال السنة الاولى من تاريخ ثبوت العجز ومرة كل سنة خلال السنتين التاليتين وعلى طبيب الهيئة أن يعيد تقدير درجة العجز فى كل مرة .

ويعدل معاش العجز أو يوقف تبعاً لما يتضح من إعادة الفحص الطبى وذلك وفقاً لما يطرأ على درجة العجز زيادة أو نقصاً .

ويوقف صرف معاش العجز إذا لم يتقدم صاحبه لإعادة الفحص الطبي الذى تطلبه الهيئه بالتطبيق لاحكام هذه المادة ويستمر وقف صرف المعاش إلى أن يتقدم صاحبه لإعادةالفحص الطبي . ويتبع فى صرف المستحق عن مدة الوقف ما تسفر عنه نتيجة إعادة الفحص الطبي .

وإذا انقصت درجة العجز المتخلف عن إصابةالعمل عن ٣٥٪ أوقف صرف المعاش نهائياً ومنح المصاب تعويضاً من دفعة واحـــدة طبقاً لاحكام المادة ٢٩ » .

وهذه الاحكام لاتختلف عن أحكام القانون رقم ٩٢ لسنه ١٩٥٩ .

١٦٤ ـ الحرمان من المعونة وتعويض العجز الجزئى :

ونصت المادة ٣٢ من القانون على أنه « لاتستحق المعونة أو التعويض النقدى فى الحالات الاتية :

(ا) إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه .

(ب) إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب .

ويعتبر فى حكم ذلك :

١ — كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .

٢ — كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة فى أمكنة ظاهرة من محل العمل .

وذلك كله مالم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل .

ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين ا ، ب إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذى يجرى وفقا للمادة ٣٩ » .

وهى نفس الاحكام الواردة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ ولكن زاد عليها حرمان المصاب من المعونة المالية فى هذه الحالات .

وإننا نرى حذف النص الخاص بحرمان المصاب من المعونة المالية وهو ما لم يوجد فى أكثر القوانين رجعية وهو القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ . لأن حرمان المؤمن عليه المصاب من تعويض العجز الجزئى قد يعد بمثابة عقوبة توقع عليه نتيجة تعمده إصابة نفسه أو بسبب سوء سلوكه الفاحش ولكن حرمانه من المعونة المالية هو عقوبة توقع على أسرته التى لا ذنب لها فى هذه الحالة .

كما أن هذا النص يتعارض مع اتجاه المشرع لرفع المعونة المالية إلى ١٠٠ ٪ من الأجر ليوفر للمصاب عوامل الرعاية المادية التى تمكنه من الشفاء السريع . ومع اتجاه المشرع لصرف المعونة المالية فوراً دون انتظار الفترة اللازمة للتحقق من جدية الإصابة وكذلك امتداد التزام الهيئة بالنسبة للمؤمن عليهم ليشمل التأمين الصحى فى غير حالات إصابات العمل.

وإن هذا النص يخالف اتفاقية العمل الدولية[1] التى لا تجيز الحرمان من المعونة المالية بعد انقضاء الخمسة أيام الأولى وهى الفترة اللازمة لضمان التحقق من جدية الإصابة .

وأخيراً فإن العامل المصاب لن يكون فى حالة تسمح له بالمنازعة فى حالة حرمانه من المعونة المالية وهو فى أشد الحاجة إليها خلال إصابته أما المنازعة بشأن تعويض العجز الجزئى فهى تتم عادة بعد شفاء العامل . كما يصعب الأمر إذا توفى العامل المصاب بعد حرمانه من المعونة المالية ولن يجديه شيئاً صرف المعونة المالية للمستحقين عنه بعد ذلك . كما أننا لا نفهم كيف يحرم العامل المصاب من المعونة المالية قبل تقدير درجة العجز والتقدير يتم عادة بعد تمام الشفاء أو ثبوت العجز وهل يتصور حرمان المصاب من المعونة المالية بناء على تقدير مبدئى لدرجة العجز أو هل يمكن صرف المعونة المالية له ثم الرجوع عليه بها بعد ذلك إذا قلت درجة العجز عن ٢٥ ٪ .

(١) الاتفاقية الدولية رقم ١٧ راجع بند ١٥٤ .

إن حذف النص الخاص بحرمان المصاب من المعونة المالية سيقضى على كثير من المنازعات التى ستثار فى المستقبل والشكاوى التى ستحدث بسببه .

١٦٥ ــ المعاش فى حالة وفاة العامل المصاب :

ونصت المادة ٢٧ من القانون على أنه « إذا نشأ عن الإصابة . . . وفاة سوى المعاش على أساس ٨٠ ٪ من متوسط الاجر فى السنة الاخيرة أو خلال مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك .

ويراعى فى حساب متوسط الاجر المشار اليه فى الفقرة السابقة أحكام الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة ٧٦ .

واستثناء مما تقدم يمنح المتدرج بدون أجر معاشا شهريا قدره مائة قرش فى حالة العجز الكامل المستديم أما فى حالة الوفاة فيمنح المستحقون تعويضا قدره ١٠٠ جنيه توزع عليهم طبقاً للجدول رقم (٣) المرافق » .

١٦٦ ــ أثر صدور القانون على الاصابة السابقة :

وإذا امتد علاج العامل المصاب فى ظل القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ إلى ما بعد صدور القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ فيخضع تقدير المعونة المالية الواجب صرفها إليه لأحكام هذا القانون الاخير ويتقاضى المعونة المالية بواقع ١٠٠ ٪ من الاجر المسدد عنه الاشتراك ابتداء من أول أبريل سنة ١٩٦٤ .

وكذلك إذا كانت الإصابة فى عهد القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ وثبت العجز أو وقعت الوفاة بعد أول أبريل سنة ١٩٦٤ فإن التعويض أو المعاش المستحق فى هذه الحالة يحكمه أيضا القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

١٦٧ ــ التحكيم الطبى :

ونصت المادة ٤٥ من القانون على أنه « للمؤمن عليه أن يتقدم خلال يومين من تاريخ إخطاره طبقا لاحكام المادة ٢٤ بانتهاء العلاج أو بتاريخ

العودة للعمل أو بعدم إصابته بمرض مهنى وخلال أسبوعين من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته بطلب إعادة النظر فى ذلك . وعليه أن يرفق بطلبه الشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره .

وتقدم تلك الطلبات إلى مكتب علاقات العمل المختص بوزارة العمل .

وعلى الهيئة أن تودع الجهة المذكورة جميع الأوراق المتعلقة بالإصابة محل النزاع فور طلبها ما لم تتم تسوية الخلاف » .

كما أوجبت المادة ٤٦ من القانون على مكتب علاقات العمل المختص بوزارة العمل إحالة الموضوع على لجنة تحكيم تشكل من طبيب تندبه منطقة العمل المختصة وطبيب تندبه الهيئة وعلى اللجنة فى حالة الخلاف أن تضم إليها الطبيب الشرعى المختص أو طبيبا حكومياً فى الجهات النائية .

وينظم إجراءات فض النزاع عليها وتقدير الأتعاب وتحديد الجهات النائية قرار من وزير العمل .

كما أوجبت المادة ٤٧ من القانون « على مكتب علاقات العمل المختص إخطار كل من المصاب والهيئة بقرار التحكيم الطبى فور وصوله إليه ويكون ذلك القرار نهائيا وغير قابل للطعن . وعلى كلا الطرفين تنفيذ ما يترتب عليه من التزامات » .

وهى نفس الأحكام الواردة فى تأمين إصابات العمل فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ تقريباً عدا ميعاد تقديم الطلب فقد أصبح يومين بدلا من أربعة فى القانون السابق .

وقد أوضحنا أن الإلتجاء إلى التحكيم الطبى ليس إلزامياً وهو جوازى للمؤمن عليه ولا يسلب إختصاص القضاء العادى إذا لم تفصل فيه لجنة التحكيم الطبى فنياً فى النزاع .

على أنه إذا عرض النزاع على اللجنة الطبية المختصه المشكلة وفقا لأحكام هذا القانون وفصلت فنياً فى هذا النزاع فيكون قرارها نهائياً وغير قابل للطعن والتزم كلا الطرفين بتنفيذ ما يترتب عليه من التزامات .

١٦٨ ـ مدى مسئولية الهيئة عن تأمين اصابات العمل :

ونصت المادة ٤١ من القانون على أن «تلتزم الهيئة بتنفيذ أحكام هذا الباب (بشأن تأمين إصابات العمل) حتى ولو كانت الإصابة تقتضى مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل ولا يخل ذلك بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول».

ونصت المادة ٤٢ من القانون على أنه «لا يجوز للمصاب فيما يتعلق باصابات العمل أن يتمسك ضد الهيئة بأحكام أى قانون آخر ولا يجوز له ذلك أيضا بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ جسيم من جانبه».

كما نصت المادة ٤٣ من القانون على أن «تظل الهيئه مسئولة عن تنفيذ أحكام هذا الباب خلال سنه ميلادية من تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهنى خلال هذه المدة سواء كان بلا عمل أو كان يشتغل فى صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض».

وهى نفس الأحكام التى وردت فى القانون رقم ٩٢ سنه ١٩٥٩ .



الفصل الثالث

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

١٦٩ — موارد تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة :

نصت المادة ٧٥ من القانون على أن «تتكون أموال هذا التأمين مما يأتى:

١ — الاشتراكات الشهرية التى يؤديها صاحب العمل بواقع ١٤٪ من أجور العاملين لديه .

٢ — الاشتراكات الشهرية التى تقتطع بواقع ٨٪ من أجور العاملين.

٣ — مكافآت نهاية الخدمة للعاملين كاملة ويؤديها صاحب العمل وفقاً لما يأتى:

(ا) المكافأة محسوبة على أساس المادة (٧٣) من قانون العمل المشار إليه ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٢) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ عن مدة الخدمة السابقة للاشتراك بالهيئة .

(ب) الفرق بين المكافأة المستحقة محسوبة على الوجه المبين بالبند (ا) وبين الناتج من اشتراكات صاحب العمل فى الهيئة إن وجد وذلك عن مدة الإشتراك حتى ٣١ — ١٢ — ١٩٦١ .

وتحسب المكافأة فى الحالتين على أساس الأجر الأخير عند ترك الخدمة وتؤدى عند إنتهاء العقد .

٤ — ريع استثمار هذه الأموال » .

وبذلك لاتختلف موارد هذا التأمين عنها فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ وإن زادت نسبة الاشتراكات الشهرية التى تقتطع من أجور العاملين إلى ٨٪

بدلا من ٧٪ فى القانون السابق" ولكن حذف من هذه الموارد الإعانات والهبات التى يقرر مجلس الإدارة قبولها لعدم جدية هذا المورد ولكونه غير عملى .

وكان يتعين أن يضاف إلى النص ضمن موارد هذا التأمين أموال تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة حتى تاريخ العمل بهذا القانون . وقد فات إضافة هذا النص سهواً لأنه منصوص عليه فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ خاصة وقد انتقلت إلى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاة فى هذا القانون حقوق والتزامات صندوقى التأمين والإدخار فى القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ وتأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ .

ونصت المادة ٢/١٤ من القانون على أن تكون المكافآت وفروقها المنصوص عليها فى البند (٣) من المادة ٧٥ واجبة الأداء فى أول الشهر التالى لإنتهاء خدمة المؤمن عليه .

وتحسب فى حالة التأخير فوائد بسعر ٦٪ سنوياً عن المدة من تاريخ وجوب الأداء حتى تاريخ السداد .

ويعفى صاحب العمل من هذه الفوائد إذ تم السداد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وجوب الأداء .. »

وقد ألغى القانون ضمنا الرسم الشهرى الذى كان يؤديه صاحب العمل بواقع واحد فى الألف من الأجور التى تستحق للمؤمن عليهم طبقا للقانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ وذلك اعتباراً من أول أبريل سنة ١٩٦٤ .

١٧٠ ـ عناصر تقرير المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة :

وتتكون عناصر تقدير المعاش وتعويض الدفعة الواحدة مما يأتى :

١ ـ مدة الاشتراك :

وتبدأ من أول الشهر الذى تبدأ فيه الخدمة أيا كان تاريخ الإلتحاق بالعمل خلال هذا الشهر وتنتهى فى نهاية الشهر السابق للشهر الذى تنتهى فيه الخدمة ايا كان تاريخ إنتهائها خلال هذا الشهر .

فإذا تعددت الخدمة لدى أصحاب أعمال مختلفين تكون مدة الاشتراك هى مجموع مدد الخدمة المذكورة محسوبة على أساس الوضع المتقدم .

وتقضى المادة ٤/٧٦ من القانون بأنه «عند حساب مدة الاشتراك فى التأمين تجبر كسور السنة إذا زادت عن النصف إلى سنة وتهمل إن قلت عن ذلك إلا إذا كان من شأن جبرها إستكمال المدة الموجبة للإستحقاق فى المعاش فتجبر إلى سنة .

٢ — متوسط الأجر :

وتقضى المادة ٧٦ من القانون بأن « تربط المعاشات والتعويضات التى تستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر الشهرى الذى سدد عنه الإشتراك خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك .

وبذلك يقصد بمتوسط الأجر الشهرى مجموع الأجور التى سددت على أساسها الإشتراكات إلى الهيئة خلال الـ ٢٤ شهرا الأخيرة من مدة الاشتراك مقسوماً على ٢٤ . أو خلال عدد أشهر الاشتراك إن قلت عن ٢٤ شهرا مقسوما على هذا العدد .

وقد أوجبت هذه المادة أن يراعى عند حساب متوسط الأجر ألا يجاوز الفرق زيادة أو نقصا بين أجر المؤمن عليه فى نهاية الخمس سنوات الأخيرة من خدمته أو مدة خدمته إن قلت عن ذلك واجره فى بدايتها ٤٠ ٪ فإذا زاد الفرق عن هذا الحد فلا تدخل الزيادة فى متوسط الأجر الذى يربط على أساسه المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة .

والمقصود بذلك الحكم أمران :

أولهما : حماية العمال الذين ينخفض أجرهم فى نهاية الخدمة لأى سبب من الأسباب وهؤلاء قضى القانون بألا ينخفض أجرهم الذى يدخل فى حساب المتوسط عن ٤٠ ٪ من الأجر فى بداية الخمس سنوات الأخيرة من خدمتهم فإذا قل الأجر عن ذلك رفع إلى هذا القدر .

أما الثانى : فهو منع التلاعب الذى قد يلجأ إليه البعض من منح أجور صورية للعاملين عند نهاية الخدمة أو زيادة هى الأجور زيادة مفتعلة بقصد التحايل لزيادة قيمة المعاش مما يؤدى إلى الإضرار بحقوق الهيئة .

ونظرا لأن الحكمة من الشرط المتقدم تنتفى بالنسبة للمؤمن عليهم الخاضعين فى تحديد أجورهم ومرتباتهم لجداول خاصة تضمنتها لوائح توظف صادر بها قانون أو قرار من رئيس الجمهورية أو أبرمت بشأنها اتفاقات جماعية فقد نصت المادة ٧٦ المذكورة بعدم سريان هذا الشرط بالنسبة إليهم .

٣ - نسبة الاستحقاق فى المعاش أو التعويض :

وهى تقدر بنسبة مئوية من متوسط الأجر الشهرى فى حالة استحقاق المعاش مع مراعاة الحد الأقصى والادنى للمعاش أو بنسبة مئوية من متوسط الأجر السنوى فى حالة استحقاق تعويض الدفعة الواحدة .

وذلك عن كل سنة إشتراك فى التأمين .

وتعرف المادة الأولى من القانون الأجر بأنه الأجر المنصوص عليه فى قانون العمل .

على أن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية تدخل فى الأجر عند تحديد قيمة الاشتراك العناصر الآتية :

١ - البدلات المختلفة التى تتصل بطبيعة العمل كبدل التخصص وبدل العدوى وبدل الإغتراب وبدل الاعصاب وبدل سماعة التليفون والبدلات المشابهة .

٢ - الاجور الإضافية عن ساعات العمل الإضافية التى تتسم بصفة الدورية والانتظام كأن تكون حاجة العمل تتطلب تشغيل العاملين ساعات إضافية بصفة دائمة إلى جانب ساعات العمل المحددة قانونا .

٣ - مكافآت الإنتاج إذا كانت تتصل إتصالا مباشرا بكمية الإنتاج كأن يتقاضى المؤمن عليه أجراً أساسياً يضاف إليه بصفة أصلية مكافأة للإنتاج تتفق وكميته .

ولكن لا تدخل الهيئة عند تحديد قيمة الإشتراك العناصر الآتية :

١ — البدلات التى يتقاضاها المؤمن عليه كتعويض عن نفقات فعلية مثل بدل التمثيل وبدل حضور الجلسات وبدل السفر وبدل الانتقال وبدل الملابس وغيرها من البدلات المشابهة .

٢ — نصيب المؤمن عليه فى الارباح وما يدخل فى حكمها .

٣ — المكافآت التشجيعية .

٤ — مكافآت الإنتاج إذا كانت تصرف بمثابة مكافآت تشجيعية .

وإذا كانت البدلات المشار إليها التى يتقاضاها المؤمن عليه عدا بدل الملابس لا تعتبر أجرا فى حكم قانون العمل لانها مقابل نفقات صرفها المؤمن عليه فعلا فإن نصيبه فى الارباح والمكافآت التشجيعية وكذلك بدل الملابس وهو ميزة عينية يعتبر أجرا وفقاً لاحكام المادة الاولى من قانون العمل .

المبحث الاول ـ معاش الشيخوخة

۱۷۱ ـ شروط استحقاق معاش الشيخوخة :

ونصت المادة ۷۷ من القانون على أن « يستحق معاش الشيخوخة عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح مجلس الإدارة تحديد سن أقل لاستحقاق المعاش فى أحوال خاصة .

كما يستحق هذا المعاش فى حالة وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملا . . . »

كما نصت المادة ۷۸ من القانون على أنه « يشترط لاستحقاق المؤمن عليه معاش الشيخوخة أن تبلغ مدة اشتراكه فى التأمين ۲٤۰ شهراً على الاقل » .

وبذلك تطلب القانون لاستحقاق المعاش كقاعدة عامة ضرورة توافر شرطين :

۱ ـ أن يبلغ المؤمن عليه سن الستين على الأقل ويعتبر فى حكم ذلك وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملا .

۲ ـ أن تكون مدة الاشتراك فى التأمين ۲٤۰ شهراً على الأقل .

إلا أن هذه القاعدة فى حقيقتها غير قائمة لأن القانون قد خرج دائماً عنها عدا حالة وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملا .

ذلك أن القانون أجاز صرف معاش الشيخوخة قبل بلوغ سن الستين كما أجاز فى حالات أخرى صرف المعاش قبل أن تبلغ مدة الاشتراك فى التأمين ۲٤۰ شهراً .

وسنوضح ذلك عندما نعرض تفصيلا لشروط استحقاق معاش الشيخوخة فيما يلى :

١٧٢ — أولا — بلوغ المؤمن عليه سن الستين :

وتطلب القانون لاستحقاق المعاش كقاعدة عامة أن يبلغ المؤمن عليه سن الستين على الأقل .

ويكون إثبات سن المؤمن عليه بشهادة أو مستخرج رسمى من سجلات المواليد أو حكم قضائى أو أى مستند رسمى آخر تعتمده الهيئة فإذا تعذر ذلك يتم تقدير السن بمعرفة طبيب الهيئة وفى حالة النزاع بشأنه يحال إلى لجنة التحكيم الطبي المشار إليها فى تأمين إصابات العمل ويكون تقديرها نهائيا وغير قابل للطعن حتى ولو ثبت بعد ذلك اختلاف السن الحقيق والسن المقدر .

١٧٣ — استحقاق معاش الشيخوخة قبل بلوغ سن الستين :

١ — واستثناء من شروط بلوغ المؤمن عليه سن الستين لاستحقاق معاش الشيخوخة أجازت المادة ٧٩ من القانون للمؤمن عليه الذى بلغ الخمسين من عمره وللمؤمن عليها التى بلغت الخامسة والأربعين طلب صرف المعاش بشرط أن تكون مدة الاشتراك فى التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل .

ويخفض المعاش فى هذه الحالة بنسبة تختلف تبعا للسن وفقا لما يأتى :

٢٠ ٪ من قيمة المعاش متى بلغت سن المؤمن عليها الخامسة والأربعين.

١٥ ٪ من قيمة المعاش متى بلغت سن المؤمن عليها السادسة والأربعين حتى سن الخمسين .

١٠ ٪ من قيمة المعاش متى بلغت سن المؤمن عليه أو المؤمن عليها الواحد والخمسين حتى سن الخامسة والخمسين .

٥ ٪ من قيمة المعاش إذا بلغت سن المؤمن عليه أو المؤمن عليها السادسة والخمسين ولم تصل إلى الثامنة والخمسين .

ولا يخفض المعاش متى بلغت السن الثامنة والخمسين .

وفى حساب السن تحذف كسور السنة » .

وقد روعي في ذلك التيسير على العاملين الذين لا تمكنهم ظروفهم من الاستمرار فى الخدمة حتى سن الستين وكذلك تشجيع العاملات وعلى الأخص المتزوجات منهن للتفرغ — عند الاقتضاء — إلى الأعباء العائلية .

وبذلك يكون للمؤمن عليه الذى بلغ ٥٨ عاما الحق فى الحصول على معاش الشيخوخة كاملا دون تخفيض إذا توافر شرط المدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

٢ — كذلك يجوز للمؤمن عليه إذا فصل بقرار جمهورى أن يحصل على معاش الشيخوخة دون تخفيض ولو لم يبلغ سن الستين بشرط أن تتوافر المدة الموجبة لاستحقاق المعاش فى هذه الحالة .

٣ — كذلك يستحق معاش الشيخوخة فى حالة وفاة المؤمن عليه أو عجزه الكامل قبل بلوغه سن الستين بشرط أن تتوافر المدة الموجبة لاستحقاق المعاش فى هذه الحالة أيضا .

١٧٤ — ثانيا — مدة الاشتراك فى التأمين :

أوجب القانون لاستحقاق معاش الشيخوخة أن تكون مدة الاشتراك فى التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل .

ونصت المادة ٨٤ من القانون على أن تدخل المدة التى أدى عنها المؤمن عليه اشتراكات وفقاً لأحكام القانونين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ و٩٢ لسنة ١٩٥٩ إلى أى من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية أو النظام الخاص ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين .

كما نصت المادة ٨٥ من القانون على أن تدخل المدة السابقة لاشتراك المؤمن عليه فى هذا التأمين والتى يستحق عنها مكافأة وفقاً لقانون العمل ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين .

وبذلك تدخل المدة السابقة على الاشتراك فى الهيئة ضمن مدة الاشتراك فى التأمين وتحسب ضمن المدة اللازمة لاستحقاق معاش الشيخوخة .

ويجب أن تكون مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين متصلة ببداية الاشتراك فى الهيئة سواء كانت لدى صاحب العمل الأخير وقت استحقاق المعاش أو صاحب عمل سابق .

١٧٥ ـ اشتغال المؤمن عليه بعد سن الستين لاستكمال مدة المعاش :

وخولت المادة السادسة من القانون للمؤمن عليه الحق فى الاستمرار فى العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كان قادراً على أدائه اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشـــتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق فى المعاش على ألا يسرى هذا النص بعد آخر ديسمبر سنة ١٩٧٦ وهو نفس الحكم الوارد فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ .

وقد أصدر قسم الرأى بمجلس الدولة فتوى فى هـذا الشأن جاء فيها « إذا كانت لائحة نظام العمل تحدد سنا معينة للتقاعد وكان العامل قد بلغ هذه السن فإن من حقه الاستمرار فى العمل بالرغم من ذلك إذا كان من شأن ذلك استكمال المدد الموجبة للمعاش ولا يصح فى هـذه الحالة أن يرد على ذلك بأن نظام العمل قد حدد سنا معينة وأنه يجب انهاء خدمة العامل لدى صاحب العمل متى بلغ هذا السن. فذلك مردود عليه بأن نظام العمل يجب ألا يخالف الأحكام الواردة فى قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية وخاصة ما يتعلق من هذه الأحكام بالنظام العام . ولما كان تخويل المؤمن عليهم حق الاستمرار فى العمل وفقا لحكم المـادة السادسة المشار إليها يعتبر حـكما متعلقا بالنظام العـام ذلك أنه قصد به رعاية العمال وضمان حصولهم على معاش يتيح لهم حياة كريمة بعد تقاعدهم . وعلى ذلك إذا بلغ المؤمن عليه سن التقاعد وفقا للائحة نظام العمل لدى صاحب العمل فان للمؤمن عليه حق الاستمرار فى عمله إذا كان من شأن ذلك استكمال المدد الموجبة لاستحقاقه معاشا وذلك بشرط أن يكون المؤمن عليه قادراً على العمل وبشرط ألا يسرى هذا الحكم بعد نهاية ديسمبر سنة ١٩٧٦

وفقاً لما جاء بالمادة السادسة من القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ المشار إليه . ومن ذلك يتضح أنه لا يمكن الاحتجاج بوجود لوائح تقضى بانهاء خدمة العاملين لدى صاحب العمل فى سن معينة طالما كانوا لم يستكملوا مدة اشتراكهم فى التأمين » . (مجلة التأمينات الاجتماعية العدد ٣٥ فى ٢٠ أغسطس سنة ١٩٦٤)

١٧٦ ــ تخفيض مدة الاشتراك فى التأمين :

١ ــ واستثناء من شرط المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وهى أن تبلغ مدة الاشتراك ٢٤٠ شهراً على الأقل نصت المادة ٧٨ من القانون على استحقاق المؤمن عليه معاش الشيخوخة بشرط أن تبلغ مدة اشتراكه فى التأمين ١٨٠ شهراً فى الحالتين الآتيتين :

(ا) أن يكون انتهاء الخدمة بسبب بلوغ المؤمن عليه سن الستين فإذا انتهت خدمة المؤمن عليه قبل بلوغ هذا السن وطلب الحصول على معاش فيجب أن يتوافر فيه شرط استكمال مدة اشتراكه فى التأمين إلى ٢٤٠ شهراً مع تخفيض المعاش تبعا للسن .

(ب) أن يكون انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية ولايمتد هذا الاستثناء إلى حالات الفصل الأخرى .

وبذلك خفض القانون فى هاتين الحالتين مدة الاشتراك فى التأمين إلى ١٨٠ شهرا بما فى ذلك مدة الخدمة السابقة على الاشتراك بدلا من ٢٤٠ شهرا وهى القاعدة العامة للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفى هاتين الحالتين يستحق معاش الشيخوخة دون أى تخفيض .

٢ ــ واستثناء من شرط المدة الموجبة لاستحقاق المعاش أيضا أجازت المادة السادسة من القانون للمؤمن عليه الذى تنتهى خدمته قبل نهاية سنة ١٩٧٦ لبلوغه سن الستين ، وكان غير قادر على أداء عمله ، ولم يستكمل مدة

الاشتراك المقررة للحصول على المعاش أن يختار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة ، وبين الحصول على معاش يقدر على أساس مدة الاشتراك الفعلى ، أياً كانت تلك المدة ، أو الحد الأدنى المقرر قانوناً أيهما أكبر بشرط أن يكون له مدة اشتراك فى التأمين لا تقل عن خمس سنوات وأن تكون الثلاث سنوات السابقة منها على إنتهاء الخدمة متصلة .

وبذلك يستحق معاش الشيخوخة ، إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين ، وبلغت مدة الاشتراك فى التأمين خمس سنوات على الأقل وتكون الثلاث السابقة على انتهاء الخدمة متصلة .

و لاتحسب مدة الخدمة السابقة ضمن مدة الاشتراك اللازمة فى هذه الحالة وإن كان يحسب عنها معاش عند استحقاقه .

ويسرى هذا الحكم حتى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، أما بعد هذا التاريخ فينبغى أن تكون مدة الاشتراك فى التأمين ١٨٠ شهراً على الأقل إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين .

١٧٧ ــ ربط معاش الشيخوخة :

ونصت المادة ٨٩ من القانون على أن « يربط معاش الشيخوخة بواقع ٢ ٪ من متوسط الأجر الشهرى للمؤمن عليه عن كل سنة اشتراك فى التأمين بحد أقصى قدره ٧٥ ٪ من ذلك المتوسط » .

وقد فرق القانون عند ربط معاش الشيخوخة بين المدد الآتية :

١ ــ مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين .
٢ ــ مدة الاشتراك فى التأمين قبل العمل بالقانون .
٣ ــ مدة الاشتراك فى النظام الخاص .
٤ ــ مدة الاشتراك فى التأمين بعد العمل بالقانون .

١٧٨ ـ أولا ـ مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين :

وسبق أن أوضحنا أن المقصود بمدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين مدة الخدمة اللاصقة ببدىء إشتراك المؤمن عليه بالهيئة ، أو النظام الخاص حسب الأحوال سواء كانت لدى صاحب عمل سابق أو صاحب العمل الأخير ، فالعبرة باتصال هذه المدة ببدىء الاستراك فى التأمين .

ونصت المادة ٨٥ من القانون على أنه « مع عدم الأخلال باحكام المادتين ٨٠ و ٨٤ تدخل المدة السابقة لإشتراك المؤمن عليه فى هذا التأمين والتى يستحق عنها مكافأة وفقاً لقانون العمل ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين، ويحسب منها معاش بواقع ١ ٪ من متوسط الأجر الشهرى المشار إليه فى المادة (٧٦ ، عن كل سنة من سنوات تلك المدة السابقة ....

ويجوز للمؤمن عليه أن يطلب حساب المعاش عن المدة السابقة المشار إليها أوجزء منها بواقع ٢ ٪ فى متوسط الأجر الشهرى بشرط أن يؤدى إلى الهيئة مبالغ تحسب وفقا للجدول رقم (٥) المرافق .

وتؤدى هذه المبالغ دفعة واحدة أو مقسطة وفقا للشروط والاوضاع المشار إليها فى المادة ٨٤ » .

فإذا بلغت مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها المدة السابقة المدة التى تعطى الحق فى المعاش وفقا لاحكام القانون يحسب المعاش عن المدة السابقة بواقع ١ ٪ من متوسط الاجر الشهرى عن كل سنة اشتراك وذلك دون إقتضاء أى فروق من المؤمن عليه عن تلك المدة .

ويكون تمويل المدة السابقة من المبالغ التى يؤديها صاحب العمل للهيئة مقابل مكافأة نهاية الخدمة المستحقة عن تلك المدة محسوبة وفقا لقانون العمل وعلى أساس الاجر الأخير عند ترك الخدمة .

ورغبة فى التسويه بين العاملين أجاز القانون للمؤمن عليهم أن يطلبوا حساب مدة خدمتهم السابقة أو جزء منها فى المعاش بواقع ٢ ٪ عن كل سنة بشرط أن يؤدوا إلى الهيئه مبالغ تحسب وفقاً للجدول رقم (٥) المرافق للقانون أما دفعه أو على أقساط وفقا للقوانين التى يقرها مجلس الإدارة .

وقد ألغى النص الذى كان واردا فى المادة ٧١ مكرر من القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ الذى كان يجيز للمؤمن عليه خلال الفترة حتى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٦ أن يطلب إقتضاء المكافأة المستحقة له وفقا لقانون العمل عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين بدلا من إحتسابها فى المعاش

١٧٩ ــ ثانياً ــ مدة الاشتراك فى التأمين قبل العمل بالقانون :

وتبدأ هذه الفترة من أول أبريل سنه ١٩٥٦ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ أو من تاريخ خضوع المؤمن عليهم لهذا القانون إذا تم بعد هذا التاريخ أو للقانون رقم ٩٢ لسنه ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ حسب الاحوال مع مراعاة أحكام الانظمة الخاصة إلى أول أبريل لسنة ١٩٦٤ .

ونصت المادة ٨٤ من القانون على أن تدخل المدة التى أدى عنها المؤمن عليه اشتركات وفقا لأحكام القانونين ٤١٩ لسنه ١٩٥٥ و ٩٢ لسنه ١٩٥٩ إلى الهيئه العامه للتأمينات الإجتماعيه ضمن مدة الاشتراك فى هذا التأمين ويحسب عنها معاش يربط بواقع ٢ ٪ من متوسط الاجر الشهرى للمؤمن عليه عن كل سنه إشتراك فى التأمين وذلك دون إقتضاء أيه فروق إشتراكات عن تلك المدة .

ويكون تمويل هذه المدة من الاشتراكات التى دفعها صاحب العمل عن المؤمن عليه فى صندوق الادخار أو تأمين الشيخوخة حتى آخر

ديسمبر سنه ١٩٦١ والفرق بين الناتج من هذه المبالغ وبين المكافأة المستحقه للمؤمن عليه وفقا لقانون العمل عن هذه المدة إن وجد .

وكذلك المبالغ التى دفعها صاحب العمل فى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاة وفقا للقانون رقم ١٤٣ لسنه ١٩٦١ حتى تاريخ العمل بالقانون — وأخيرا الاشتراكات التى دفعها المؤمن عليه للتأمين خلال هذه المدد بأكملها

١٨٠ — مدة الاشتراك فى النظام الخاص :

ونصت المادة ٨٤ من القانون على أن تدخل المدة التى أدى عنها المؤمن عليه إشتراكات وفقاً لأحكام القانونين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ و ٩٢ لسنة ١٩٥٩ إلى النظام الخاص ضمن مدة الإشتراك فى هذا التأمين ويحسب المعاش عنها بواقع ٢ ٪ من متوسط الأجر الشهرى للمؤمن عليه عن كل سنة إشتراك فى التأمين دون اقتضاء أية فروق إشتراكات عن تلك المدة وذلك إعتباراً من أول أبريل سنه ١٩٥٦ .

ويؤدى النظام الخاص عن كل سنة من سنوات إشتراك العامل فيه فى المدة المشار إليها مبالغ نقدية تقدر بنسبة ٥ ٪ مقابل حصة صاحب العمل و ٥ ٪ مقابل حصة المؤمن عليه وذلك من أجر العامل السنوى الذى تسدد على أساسه الإشتراك فى النظام الخاص مضافا إليها جميعاً فائدة إستثمار مركبة بواقع ٤٫٥ ٪ سنويا حتى تاريخ الأداء .

كما تدخل مدة الإشتراك فى النظام الخاص السابقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ ضمن المدة المحسوبة فى المعاش بواقع ٢ ٪ عن كل سنة على أن يؤدى النظام الخاص بالنسبة لكل مشترك مبالغ نقدية من رصيده تحسب وفقاً للجدول رقم (٥) المرافق .

فإذا لم تف حصة المؤمن عليه فى النظام الخاص للوفاء بهذا الالتزام كان له الحق فى أداء الفرق كله أو بعضه دفعه واحدة أو مقسطا وفقا

للشروط والأوضاع التى يقررها مجلس الإدارة وتحسب الأقساط فى هذه الحالة وفقا للجدول رقم (٦) المرافق .

فإذا لم يؤد الفرق كاملا أحتسبت له من مدة إشتراكه فى النظام الخاص مدة بنسبة رصيده وما يضيفه إليه إلى المبالغ المطلوبة منه وفقا للجدول رقم (٥) المشار إليه » .

وهى نفس الأحكام الواردة فى المادة ٧١ من القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ المعدلة بالقانون رقم ٦٤ لسنه ١٩٦٣ [1] .

وبذلك فرق القانون بين مدة الاشتراك فى النظام الخاص اللاحقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ وبين مدة الاشتراك فى النظام الخاص السابقة على هذا التاريخ .

فبالنسبة لمدة الاشتراك فى النظام الخاص اللاحقه على أول أبريل سنة ١٩٥٦ حتى تاريخ تصفية النظام الخاص . تحسب هذه المدة ضمن مدة الاشتراك الفعلية فى تأمين الشيخوخة ويحسب عنها المعاش بواقع ٢٪ من متوسط الأجر دون اقتضاء أية فروق بين الاشتراكات التى أديت بواقع ٥٪ وبين الاشتراكات المطلوبة حاليا وفقاً لأحكام هذا القانون .

ويكون تمويل هذه المدة من المبالغ النقدية التى الزم القانون النظام الخاص بأن يحولها للهيئة وتقدر بواقع ٥٪ مقابل حصة صاحب العمل و٥٪ مقابل حصة المؤمن عليه وذلك من أجر العامل السنوى الذى سدد على على أساسه الاشتراك فى النظام الخاص مضافا إليها فائدة استثمار مركبة بواقع ٤٫٥٪ سنويا .

وبالنسبة لمدة الاشتراك فى النظام الخاص السابقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ فتحسب ضمن المدة المحسوبة فى المعاش بواقع ٢٪ عن كل سنة منها بشرط أن يؤدى المؤمن عليه إلى الهيئة مبالغ تقدر وفقاً للجدول رقم (٥).

(١) راجع بند ١٢٢

الملحق بالقانون . فإذا كان رصيد المؤمن عليه فى النظام الخاص لا يكفى للوفاء بهذا الالتزام كاملا جاز للعامل إما سداد الفرق دفعة واحدة أو مقسطا . فإذا لم يؤدى هذا الفرق احتسبت له من مدة اشتراكه فى النظام الخاص السابقة على أول إبريل ١٩٥٦ مدة بنسبة رصيده إلى الالتزام المطلوب منه وفى هذه الحالة لا يستحق المؤمن عليه شيئاً عن المدة التى لم تحتسب .

ونصت المادة الرابعة من القانون على أن « يؤدى النظام الخاص المبالغ المستحقة عليه نقداً وفقاً لأحكام المادة ٨٤ من القانون المرافق إلى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعيه إما دفعه واحدة أو على خمسة أقساط سنوية متساوية يستحق كل منها خلال الخمسه عشرة يوما الاولى عن شهر يناير من كل سنة اعتباراً من شهر يناير سنة ١٩٦٤ وذلك مقابل فائدة سنوية مركبة تحسب بواقع ٥ر٤ ٪ .

ويلتزم صاحب العمل بالنسبة لنظم صناديق الإدخار الخاصة كما يلتزم ضامنا متضامنا مع شركة التأمين المتعاقد معها بالنسبة لعقود التأمين الجماعية بسداد المبالغ المستحقة كاملة دون تصفية أو تخفيض وفى حالة التقسيط يلتزم صاحب العمل أو شركة التأمين حسب الأحوال — اذا تأخر عن السداد فى الموعد المحدد بالفقرة السابقة بأداء غرامة تستحق للهيئة بواقع جنيه واحد عن كل من العاملين المشتركين فى النظام الخاص وتتكرر الغرامة إذا لم يقم بالسداد خلال شهر من تاريخ استحقاقها وهكذا إلى أن يتم سداد كامل المستحق مضافا إليه الغرامات .

ويلاحظ أن الفائدة التى تحسب بواقع ٥ر٤ ٪ فى حاله السداد على أقساط هى غير فائدة الاستثمار وقدرها ٥ر٤ ٪ أيضا والتى تدفع عن المبالغ المستحقة حتى لو سددت هذه المبالغ للهيئة دفعة واحدة ».

١٨١ ـ مدة الاشتراك فى التأمين بعد العمل بالقانون :

وتبدأ هذه الفترة من أول ابريل سنة ١٩٦٤ إلى تاريخ استحقاق المؤمن عليه لمعاش الشيخوخة ويربط المعاش عنها بواقع ٢٪ عن متوسط أجر المؤمن عليه الشهرى عن كل سنة اشتراك فى التأمين .

١٨٢ ـ ضم مدة الخدمة السابقة بالحكومة أو الشركات :

والمقصود بذلك مدة الخدمة السابقة التى لا تتصل ببدء الاشتراك فى التأمين.

ونصت المادة ٨٦ من القانون على أنه « إذا كان للمؤمن عليه فى هذا التأمين مدة خدمة سابقة محسوبة فى المعاش وفقا لقوانين المعاشات المدنية والعسكرية جاز أن يطلب حساب تلك المدة ، أو أى جزء منها فى معاشه وفقاً لأحكام هذا القانون . وله فى هذه الحالة أن يطلب تحويل إحتياطى معاشه من الخزانة العامة أو الهيئة العامة للتأمين والمعاشات إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية .

وتصدر الجداول التى يتم التحويل بمقتضاها ، وكذا قواعد وشروط هذا التحويل وكيفية حساب تلك المدد فى المعاش بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزيرى العمل والخزانة .

ويجوز أن تتبع ذات الأحكام فى حالة التحاق المؤمن عليه المنتفع بقانون التأمينات الاجتماعية بأحد الوظائف الخاصعة لأحكام قوانين التأمين والمعاشات المدنية والعسكرية .

كما يجوز حساب مدد الخدمة السابقة فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو المهن الحرة المنظمة بقوانين أو لوائح ضمن المدة المحسوبة فى المعاش وفقا لأحكام هذا القانون بشرط أن يؤدى المؤمن عليه مبالغ تحسب وفقاً للجداول المشار إليها بالفقرة الثانية .

وتؤدى هذه المبالغ إما دفعة واحدة أو على أقساط وفقا للقواعد التى يحددها قرار رئيس الجمهورية المشار إليه » .

وبذلك امتد هذا الحكم إلى مدد الخدمة السابقة بالشركات والمنشآت الأهلية وأعضاء النقابات المهنية أصحاب المهن الحرة كالمحامين والأطباء وغيرهم على خلاف القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ الذى كان يقصر ذلك على مدد الخدمة السابقة بالحكومة .

وضم مدة الخدمة السابقة فى هذه الحالة جوازى للمؤمن عليه .

١٨٣ ــ الحد الاقصى لمعاش الشيخوخة :

ونصت المادة ٨٠ من القانون على أنه «مع مراعاة أحكام المادتين ٧٦ و ٩١ من هذا القانون يربط معاش الشيخوخه بواقع ٢ ٪ من متوسط الأجر الشهرى للمؤمن عليه عن كل سنة اشتراك فى التأمين بحد أقصى قدره ٧٥ ٪ من ذلك المتوسط» .

كما نصت المادة ٩١ من القانون على أن «يكون الحد الأقصى للمعاشات التى تمنح وفقاً لأحكام هذا القانون مائة جنيه شهريا» .

وبذلك يكون الحد الأقصى لمعاش الشيخوخة الذى يتقاضاه المؤمن عليه أو المستحقين عنه فى الهيئة هو ٧٥ ٪ من متوسط الأجر الشهرى أو ١٠٠ جنيه أيهما أقل[1] .

(١) انظر البند ١٢٥ .

المبحث الثانى ــ تعويض الدفعة الواحدة

١٨٤ ــ حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة :

وإذا انتهت خدمة المؤمن عليه قبل أن تتوافر له شروط استحقاق معاش الشيخوخة استحق المؤمن عليه فى حالات معينة على سبيل الحصر تعويضا من دفعة يحسب بواقع نسبة من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة اشتراك فى التأمين ويقدر هذا المتوسط السنوى على أساس متوسط الأجر الشهرى طبقا للمادة ٧٦ من القانون[1] مضروبا فى اثنى عشر شهراً .

وحددت المادة ٨١ من القانون حالات صرف تعويض الدفعة وقواعد ونسب هذا التعويض وهذه الحالات هى :

١ ــ استقالة العاملة المتزوجة .
٢ ــ خروج المؤمن عليه نهائياً من نطاق تطبيق القانون .
٣ ــ مغادرة البلاد نهائيا أو الهجرة .
٤ ــ بلوغ المؤمن عليه سن الستين .
٥ ــ عجز المؤمن عليه عجزاً كاملا أو وفاته .

وسنعرض لهذه الحالات تفصيلا فيما يلى :

١٨٥ ــ ١ ــ استقالة العاملة المتزوجة :

وقضت المادة ٨١ من القانون بأن يصرف تعويض الدفعة الواحدة للعاملة المتزوجة التى تستقيل من الخدمة ويحدد التعويض وفقا للنسب الآتية :

---

(١) انظر البند ١٧٠ .

١٢ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا لم تصل مدة الاشتراك إلى ١٨٠ شهراً .

١٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا بلغت مدة الاشتراك ١٨٠ شهراً على الأقل .

ولا يشترط لصرف التعويض فى هذه الحالة بلوغ المؤمن عليها سن الستين .

ولا تخل هذه الأحكام بما يكون للعاملة المستقيلة من حق الحصول على معاش الشيخوخة إذا توافرت شروط استحقاقه وفقا لأحكام القانون .

فيجوز للمؤمن عليها المتزوجة التى تستقيل من الخدمة بعد بلوغ سن الخامسة والأربعين على الأقل وكانت مدة اشتراكها فى التأمين مضافاً إليها مدة الخدمة السابقة ٢٤٠ شهراً أن تختار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة وبين معاش الشيخوخة .

١٨٦ – ٢ – خروج المؤمن عليه نهائيا من نطاق تطبيق القانون :

وقضت المادة ٨١ من القانون أيضا بأن يصرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه فى حالة خروجه نهائيا من نطاق تطبيق القانون[1] ويحدد التعويض فى هذه الحالة وفقاً للنسب الآتية :

١١ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا كانت مدة الاشتراك تقل عن ٦٠ شهراً .

١٣ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا كانت مدة الاشتراك تبلغ ٦٠ شهراً وتقل عن ١٢٠ شهراً .

١٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا كانت مدة الاشتراك ١٢٠ شهراً أو أكثر .

ولا يشترط لصرف التعويض فى هذه الحالة بلوغ المؤمن عليه سن الستين.

(١) انظر البند ١٢٩ .

ويجوز للمؤمن عليه فى حالة خروجه نهائيا من نطاق تطبيق القانون إذا كان قد بلغ السن الموجبة لاستحقاق المعاش وكانت مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها مدة الخدمة السابقة ٢٤٠ شهراً على الأقل أن يختار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة وبين الحصول على معاش الشيخوخة .

وخضوع المؤمن عليه لقانون التأمين والمعاشات الحكومى يعتبر خروجا من نطاق تطبيق القانون يجيز له صرف تعويض الدفعة الواحدة لأنه لا يوجد فى قانون التأمين والمعاشات الحكومى نص يلزم بضم مدد الخدمة السابقة بالشركات والمنشآت الاهلية .

١٨٧ — ٣ — مغادرة البلاد نهائيا أو الهجرة :

وقضت المادة ٨١ من القانون أيضا بأن يصرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه فى حالة مغادرته البلاد نهائيا أو الهجرة ولو توافرت له شروط استحقاق معاش الشيخوخة فليس للمؤمن عليه فى هذه الحالة الحق فى الحصول إلا على تعويض الدفعة الواحدة الذى يحدد وفقا للنسب الآتية :

١١ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا كانت مدة الاشتراك تقل عن ٦٠ شهراً .

١٣ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا كانت مدة الاشتراك تبلغ ٦٠ شهرا وتقل عن ١٢٠ شهراً .

١٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى إذا كانت مدة الاشتراك ١٢٠ شهراً أو أكثر .

١٨٨ — ٤ — بلوغ المؤمن عليه سن الستين :

١ — وقضت المادة ٨١ من القانون أيضا بأن يصرف للمؤمن عليه فى حالة بلوغه سن الستين تعويض الدفعة الواحدة قبل توافر شرط المدة

الموجبة للاستحقاق فى معاش الشيخوخة ويقدر التعويض فى هذه الحالة بواقع ١٥ ٪ من متوسط أجره السنوى عن كل سنة اشتراك فى التأمين .

٢ ــ ويلاحظ أن المادة ٧٨ من القانون تقضى بأنه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين وبلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٨٠ شهراً على الأقل فإنه يستحق معاش الشيخوخة دون تعويض الدفعة الواحدة .

٣ ــ كذلك أجازت المادة السادسة من القانون للمؤمن عليه الذى تنتهى مدة خدمته قبل نهاية سنة ١٩٧٦ لبلوغه سن الستين وكان غير قادر على أداء عمله أن يختار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة وبين الحصول على معاش الشيخوخة مقدراً على أساس مدة الاشتراك الفعلى بشرط أن يكون له مدة اشتراك فى التأمين لا تقل عن خمس سنوات وأن تكون الثلاث سنوات السابقة منها على انتهاء الخدمة متصلة .

ولكن بعد ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٦ لا يستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة إلا إذا بلغت مدة الاشتراك فى التأمين ١٨٠ شهراً على الأقل .

تدخل فيها مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين أن وجدت .

١٨٩ ــ ٥ ــ عجز المؤمن عجزا كاملا أو وفاته :

كذلك قضت المادة ٨١ من القانون بأن يصرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه إذا أصابه عجز كامل أو أدركته الوفاة فى غير حالات إصابات العمل قبل استيفاء شرط المدة المقررة للحصول على معاش العجز أو الوفاة أو إذا تحقق له أحد هذين الخطرين بعد مرور سنة على تاريخ التعطل ويقدر التعويض فى هذه الحالة بواقع ١٥ ٪ من متوسط أجره السنوى عن كل سنة اشتراك فى التأمين .

ويوزع هذا التعويض على المستحقين فى حالة وفاة المؤمن عليه طبقا لأحكام المادة ٨٢ من قانون العمل .

١٩٠ – تعويض الدفعة الواحدة عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين :

ونصت المادة ٨٥ من القانون على أنه إذا لم تبلغ مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها المدة السابقة المدة التى تعطى الحق فى معاش وفقا لأحكام هذا القانون استحق المؤمن عليه تعويضا دفعة واحدة على أن يحسب عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة بواقع ٧,٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى المشار إليه فى المادة ٨١ .

وبذلك يصرف للمؤمن عليه فى جميع حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقا لأحكام المادة ٨١ من القانون آنفة الذكر تعويضا دفعة واحدة ولكن بنسبة ثابتة هى ٧,٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين بالإضافة إلى التعويض الذى يستحق عن مدة الاشتراك حسب كل حالة والذى يحسب على النحو الذى أوضحناه .

١٩١ – تعويض الدفعة الواحدة عن مدة الاشتراك فى النظام الخاص :

ويلاحظ أن القانون عالج فى المادة ٨٤ منه احتساب مدد الاشتراك فى النظام الخاص عند استحقاق معاش الشيخوخة ولكنه لم يتعرض صراحة لهذه المدد عند صرف تعويض الدفعة الواحدة . كما أن احتساب التعويض بنسبة ٧,٥ ٪ قاصر على مدد الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين والتى تستحق عنها مكافأة وفقا لقانون العمل فلا تدخل ضمنها مدد الاشتراك فى النظام الخاص – والواقع أن سكوت المشرع فى هذه الحالة يتعين معه إعمال حكم المادة ٨٤ من القانون على حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة .

لان الحكمة واحدة فى الحالتين وهى المساواة بين المؤمن عليهم فى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والمشتركين فى الانظمة الخاصة فضلا عن إلغاء نظام صرف المكافآت عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين .

فبالنسبة لمدة الاشتراك فى النظام الخاص اللاحقة على أول أبريل

سنة ١٩٥٦ إلى تاريخ تصفية النظام الخاص فتحسب ضمن مدة الاشتراك فى التأمين ويقدر تعويض الدفعة الواحدة عنها وفقا لأحكام المادة ٨١ من القانون حسب كل حالة ويلتزم النظام الخاص بأن يحول للهيئة عن هذه المدة مبالغ نقدية تقدر بواقع ٥ ٪ مقابل حصة صاحب العمل و ٥ ٪ مقابل حصة المؤمن عليه وذلك من أجر العامل السنوى الذى سدد على أساسه الاشتراك فى النظام الخاص مضافا إليها فائدة استثمار مركبة بواقع ٤,٥ ٪ سنويا .

وبالنسبة لمدة الاشتراك فى النظام الخاص السابقة على أول أبريل سنة ١٩٥٦ فتحتسب ضمن مدة الاشتراك فى التأمين ويقدر تعويض الدفعة الواحدة عنها وفقا لأحكام المادة ٨١ من القانون بشرط أن يؤدى المؤمن عليه إلى الهيئة من رصيده فى النظام الخاص مبالغ تقدر وفقا للجدول (٥) الملحق بالقانون فإذا كان رصيد المؤمن عليه فى النظام الخاص لا يكفى للوفاء بهذا الالتزام كاملا قام المؤمن عليه بسداد الفرق دفعة واحدة أو مقسطا فإذا لم يدفع المؤمن عليه هذا الفرق أنقصت من مدة اشتراكه فى النظام الخاص مدة بنسبة هذا الفرق إلى المبلغ المطلوب منه ويحسب تعويض الدفعة الواحدة عن المدة الباقية وفقا لأحكام المادة ٨١ من القانون .

أما الخدمة السابقة على الاشتراك فى النظام الخاص فتحسب كمدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين أى يقدر تعويض الدفعة الواحدة بنسبة ثابتة هى ٧,٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة منها .

١٩٢ — أنظمة المعاشات أو المكافآت أو الادخار الافضل :

ونصت المادة ٨٩ من القانون على أن « المعاشات والتعويضات المقررة وفقا لأحكام هذا الباب لا تقابل من التزامات صاحب العمل فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة على أساس المادة ٧٣ من قانون العمل والفقرة الثانية من المادة ٢) من القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ .

ويلتزم اصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبطون حتى آخر يوليو سنة ١٩٦١

بأنظمة معاشات أو مكافآت أو ادخار أفضل بقيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه فى تلك الأنظمة ومكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة على الأساس المشار إليه فى الفقرة السابقة . وتحسب هذه الزيادة عن كامل مدة خدمة العمال سواء فى ذلك مدد الخدمة السابقة أو اللاحقة على الاشتراك فى الهيئة وتؤدى عند انتهاء خدمة كل عامل إلى الهيئة كاملة دون إجراء أى تخفيض .

وتصرف للمؤمن عليه أو المستحقين عنه المشار إليهم فى المادة (٨٢) من قانون العمل هذه المبالغ نقداً عند استحقاق صرف المعاش أو التعويض مضافا إليها فائدة مركبة بمعدل ٣ ٪ سنويا من تاريخ إيداعها فى الهيئة حتى تاريخ استحقاق الصرف ، وتوزع هذه المبالغ فى حالة وفاة المؤمن عليه وفقا لحكم المادة ٨٢ من قانون العمل .

ويجوز للمؤمن عليه أو المستحقين عنه فى المعاش إستخدام المبالغ التى تؤول إليهم وفقا لحكم الفقرة السابقة أو جزء منها فى سداد المبالغ المطلوبة لحساب مدد الخدمة السابقة التى تحسب فى المعاش .

وتشكل لجنة بقرار من وزير العمل للبت بصفة نهائية فى أى خلاف ينشأ فى تطبيق أحكام هذه المادة[1] » .

وبذلك حرص القانون على الاحتفاظ للعمال بالمزايا الإضافية التى كان يلتزم أصحاب الأعمال بها قبل تقرير نظام المعاشات والتى تزيد عن مكافأة نهاية الخدمة القانونية بأن نص فى القانون على أن المعاشات والتعويضات المقررة وفقا لأحكامه لا تقابل من التزامات صاحب العمل فى تأمين تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة على أساس المادة ٧٣ من قانون العمل .

أما ما يزيد على هذه المكافأة من مزايا بالنسبة للأنظمة الخاصة الموجودة حتى آخر يوليو سنه ١٩٦١ فتؤدى قيمتها كاملة إلى الهيئة عند

(١) انظر قرار وزير العمل رقم ١٦٠ لسنة ١٩٦٤ .

انتهاء الخدمة وتحسب بالنسبة لكامل مدة خدمة العمال سواء فى ذلك مدد الخدمة السابقة أو اللاحقة للاشتراك فى الهيئة .

ويلاحظ أن القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ كان يقضى بالزام صاحب العمل المرتبط مع عماله بنظام مكافآت أوأدخار أفضل بدفع الزيادة مباشرة إلى المؤمن عليه أو المستحقين منه بمجرد إنتهاء العقد ولو لم تتوافر شروط إستحقاق المعاش أو صرف تعويض الدفعة الواحدة .

أما القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ فإنه يلزم صاحب العمل بأن يؤدى هذه الزيادة إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية التى تحتفظ بها ولا تصرفها للمؤمن عليه أو المستحقين عنه إلا عند صرف المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة حسب الاحوال .

وقد نظم القانون وسائل الإفادة فى هذه المزايا وفقاً للرغبة التى يفصح عنها المؤمن عليه أو المستحقين عنه وذلك إما بصرف قيمة هذه المزايا نقداً عند استحقاق صرف المعاش أو التعويض مضافاً إليها فائدة مركبة بواقع ٣ ٪ أو استخدام هذه المبالغ فى زيادة المعاش[١] .

١٩٣ ـ فصل المؤمن عليه طبقا للمادة ٧٦ من قانون العمل :

وحذف القانون النص الوارد فى المادة ٦١ مكرراً من القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ الذى كان يسقط من مدد خدمة المؤمن عليه المحسوبة فى تأمين الشيخوخة ربع مدة خدمته لدى صاحب العمل إذا فصل لسبب من الأسباب الواردة فى المادة ٧٦ من قانون العمل عدا ما ورد فى البندين ٢ و ٥ من تلك المادة .

وبذلك إذا فصل المؤمن عليه مع حرمانه من المكافأة طبقا للمادة ٧٦ من قانون العمل فإنه يستحق معاش الشيخوخة أو تعويض الدفعة الواحدة عن كامل مدة الاشتراك فى التأمين . أما بالنسبة لمدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين فإنها لاتدخل ضمن المدة المحسوبة فى المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة ـ ولا يستحق المؤمن عليه عنها شيئاً لأن المادة ٨٤ من

---

(١) انظر البندين ١٧٨ و ١٨٠ .

القانون تشترط لاحتساب مدة الخدمة السابقة ضمن مدة الاشتراك فى التأمين أن يستحق عنها مكافأة وفقاً لقانون العمل فلا تحتسب هذه المدة فى حالة حرمان العامل من المكافأة طبقاً للمادة ٧٦ من قانون العمل .

١٩٤ ـ الطوائف المستثناه فى قانون العمل ومدة الخدمة السابقة :

وأوضحنا أن القانون إمتد نطاق تطبيقه لأول مرة إلى فئات العاملين الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة وإلى أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا وكذلك من فى حكم خدم المنازل كالسائقين الخصوصيين، عمال الحدائق وغيرهم وهؤلاء جميعاً مستثنون من أحكام قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ .

ويترتب على ذلك أن هذه الطوائف المستثناة فى قانون العمل وامتد نطاق قانون التأمينات الاجتماعية الأخير إليها لا تنتفع بأحكام مكافأة نهاية الخدمة فى قانون العمل . وبذلك لا يحتسب للعاملين من هذه الطوائف مدة خدمة سابقة على الاشـــتراك بالهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لأنه يشترط لإحتساب مدة الخدمة السابقة أن يحسب عنها مكافأة وفقا لقانون العمل كما أوضحنا . وهذه الطوائف لا زالت مستثناة من أحكام مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل . ومن ثم تحسب مستحقاتهم من تاريخ خضوعهم لأحكام قانون التأمينات الاجتماعيـة بغض النظر عن مدة خدمتهم لدى أصحاب الأعمال . ولا يلتزم هؤلاء بدفع فرق المكافأة المنصوص عليه فى الفقرة ٣ من المادة ٧٥ من القانون .

١٩٥ ـ التزام صاحب العمل باداء مكافأة نهاية الخدمة للهيئة :

وفى كل مرة ينتهى فيها عقد عمل المؤمن عليه وتستحق المكافأة وفقا لقانون العمل وسواء توافرت شروط استحقاق معاش الشيخوخة أو حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة أو لم تتوافر يلتزم صاحب العمل أن يؤدى للهيئة فى أول الشهر التالى لانتهاء خدمة المؤمن عليه . طبقا للفقرة الثالثة من المادة ٧٥ من القانون الآتى :

١ ـ مكافأة نهاية خدمة المؤمن عليه عن المدة السابقة على الاشتراك فى التأمين محسوبة وفقا لقانون العمل .

٢ — الفرق بين المكافأة المستحقة للمؤمن عليه وفقا لقانون العمل وبين الناتج من اشتراكات صاحب العمل لحساب المؤمن عليه فى الهيئة إن وجد وذلك عن المدة من تاريخ الاشتراك فى التأمين حتى فى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦١

وتحسب المكافأة فى الحالتين على أساس الأجر الأخير عند ترك الخدمة.

ويلتزم صاحب العمل بدفع المكافأة عن مدة الخدمة السابقة أيا كان سبب إنتهاء العقد إلا إذا حرم المؤمن عليه منها كما فى حالة فصله لأحد الأسباب الواردة فى المادة ٧٦ من قانون العمل وتصبح المكافأة فى هذه الحالة من حق صاحب العمل.

ولكى يلتزم صاحب العمل بأداء فرق المكافأة فقط فى هذه الحالة للهيئة لان مدة الاشتراك فى التأمين يحسب المعاش عنها وكذلك تعويض الدفعة الواحدة كاملا فى جميع الحالات بما فى ذلك حالات فصل المؤمن عليه مع حرمانه من المكافأة ولا يجوز أن تضار الهيئة ويستفيد صاحب العمل.

كذلك لا يلتزم صاحب العمل بأداء المكافأة عن مدة الخدمة السابقة بالنسبة للطوائف المستثناة فى قانون العمل والتى خضعت أخيراً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية لانهم لا يستحقون مكافأة وفقا لقانون العمل على النحو الذى أوضحناه من قبل.

١٩٦ — عدم توافر شروط استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة :

وإذا انتهت خدمة المؤمن عليه دون أن تتوافر شروط استحقاق معاش الشيخوخة أو إحدى حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة فإن المؤمن عليه يستحق تعويض البطالة وفقاً لاحكام القانون إذا كان المؤمن عليه مشتركا فى تأمين البطالة وتوافرت له شروط استحقاقه.

أما فى غير هى الحالات فإن المؤمن عليه لايستحق شيئا من الهيئة طوال مدة تعطله حتى تتوافر شروط إستحقاق معاش الشيخوخة أو إحدى حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة.

المبحث الثالث ـ معاش العجز أو الوفاة

١٩٧ ـ استحقاق معاش العجز أو الوفاة :

أوضحنا أن المشرع في القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ وكذلك في القانون ١٤٣ لسنة ١٩٦١ . قد عني بمعالجة الآثار التي تترتب على عجز المؤمن عليه عجزاً كاملا أو وفاته في سن مبكرة في غير حالات إصابات العمل قبل أن تمتد مدة اشتراكه في تأمين الشيخوخة إلى القدر الذي يعطي له الحق في المعاش فرتبت للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه معاشات تأمينية لا تتصل أساساً بمدد الاشتراك في التأمين . وقد عالج القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ الكثير من الاعتراضات التي وجهت إلى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ .

فنصت المادة ٨٢ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ على أن « يستحق معاش العجز أو الوفاة إذا حدث العجز الكامل أو وقعت الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه .

ويشترط لاستحقاق هذا المعاش أن يكون قد سدد عن المؤمن عليه ستة اشتراكات شهرية متصلة أو ١٢ اشتراكا شهريا متقطعة .

واستثناء من حكم الفقرة الأولى من هذه المادة يستحق المعاش إذا حدث العجز الكامل أو وقعت الوفاة خلال فترة التعطل بشرط ألا تجاوز هذه الفترة سنة من تاريخ التعطل » .

وبذلك تطلب القانون لاستحقاق معاش العجز والوفاة ضرورة توافر الشروط الآتية :

١ ـ أن يحدث العجز الكامل أو تقع الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه واستثناء من ذلك يستحق المعاش إذا حدث العجز أو وقعت الوفاة خلال فترة التعطل بشرط ألا تجاوز هذه الفترة سنة من تاريخ التعطل .

ويعتبر هذا الاستثناء ميزة استحدثها القانون رعاية للمؤمن عليهم وعلى الأخص المتعطلين منهم .

٢ - أن يكون قد سدد عن المؤمن عليه ستة اشتراكات شهرية متصلة أو ١٢ اشتراكا شهريا منقطعة .

وقد خفضت هذه المدد إلى نصف المدد المقررة فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ كما كان القانون يتطلب فى حالة الاشتراكات المتقطعة أن تكون الثلاثة الأخيرة منها متصلة ولكن حذف أيضا هذا الشرط .

وقد روعى فى هذه الميزة الجديدة ما أسفرت عنه التطبيقات العملية من ضرورة التيسير على المؤمن عليهم فى هذه الحالات بعد أن اتسع نطاق التأمين ليشمل كل العاملين تقريبا .

١٩٨ - ربط معاش العجز الكامل أو الوفاة :

ونصت المادة ٨٣ من القانون على أن « يربط معاش العجز أو الوفاة بواقع ٤٠٪ من متوسط الأجر الشهرى المشار إليه فى المادة (٧٦) أو بواقع ما يستحق من معاش الشيخوخة محسوبا على أساس مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها ثلاث سنوات أى المعاشين أكبر .

ويشترط ألا تزيد المدة المضافة عن المدة الباقية للمؤمن عليه لبلوغه السن المقررة وفقا للمادة ٧٧ » .

وبذلك يكون تقدير معاش العجز الكامل أو الوفاة وفقا لإحدى الطريقتين الآتيتين أيهما أصلح للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه .

الأولى : بواقع ٤٠٪ من متوسط الأجر الشهرى فى السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك .

الثانية : معاش الشيخوخة محسوبا على أساس مدة الاشتراك فى التأمين ومدة الخدمة السابقة أن وجدت مضافا إليها ثلاث سنوات بشرط لا تزيد المدة المضافة عن المدة الباقية للمؤمن عليه لبلوغه سن الستين .

ومؤدى ذلك أن العامل الذى تبلغ مدة اشتراكه الفعلية ١٧ سنة فأقل يربط المعاش بالنسبة له على أساس الطريقة الأولى . فإذا زادت مدة الاشتراك الفعلية عن هذا القدر كانت الطريقة الثانية بأن تضاف إلى مدة الإشتراك الفعلية ثلاث سنوات حكما ويحسب عنها جميعاً معاش الشيخوخة ويكون الناتج هو ربط معاش العجز أو الوفاة . .

١٩٩ ــ فقد المؤمن عليه :

ونصت المادة ٩٠ من القانون على أنه « فى حالة فقد المؤمن عليه يصرف للمستحقين عنه معونة تعادل ما يستحقه كل منهم من معاش الوفاة ويوقف صرفها إذا عثر عليه أو بعد انقضاء أربع سنوات على فقده أيهما أسبق مالم يصدر حكم بوفاته » .

وبذلك أحاط القانون أسرة العامل المفقود بالرعاية الواجبة مما يجعلها فى مأمن من غوائل الدهر .

وهذا النص كان موجودا فى القانون ١٤٣ لسنة ١٩٦١ .

المبحث الرابع ــ التأمين الاضافى ضد العجز والوفاة

٢٠٠ ــ حالات أداء التأمين الاضافى :

نصت المادة ٨٧ من القانون على أن « تلتزم الهيئة بأداء مبالغ التأمين الإضافى إلى المؤمن عليه وفقا لأحكام هذا القانون أو إلى المستحقين عنه فى الحالتين الآتيتين :

أولا : عجز المؤمن عليه عجزاً كاملا .

ثانيا : وفاة المؤمن عليه ويؤدى مبلغ التأمين الإضافى فى هذه الحالة إلى ورثته الشرعيين ما لم يكن قد عين مستفيدين آخرين قبل وفاته فيؤدى التأمين الإضافى إليهم . . . »

وقد استحدث القانون هذا النوع من التأمين أسوة بما هو متبع بالنسبة للعاملين فى الحكومة ومؤدى هذا النظام أن تصرف مبالغ نقدية فى حالة تحقق أحد الخطرين المؤمن عنهما وهما العجز الكامل أو الوفاة إلى جانب المعاش الذى يستحق فى هذه الحالات .

وقد قضى القانون باستحقاق التعويض فى حالة الوفاة للورثة الشرعيين يقسم طبقا لقواعد الإرث إلا إذا حدد المؤمن عليه قبل وفاته مستفيدين معينين فيؤدى التعويض إليهم ويوزع بينهم وفقا للنسب التى يعينها .

٢٠١ ــ شروط استحقاق مبلغ التأمين الاضافى :

ونصت المادة ٨٧ من القانون على أن « . . : ويشترط لاستحقاق المؤمن عليه أو المستحقين عنه لمبلغ التأمين الإضافى ما يأتى :

(ا) أن تكون الاشتراكات المسددة عن المؤمن عليه لا تقل عن ٦ اشتراكات شهرية متصلة أو ١٢ اشتراكا شهرية متقطعة .

(ب) أن يحدث العجز أو تقع الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه » .

وقد جاء نص القانون خلواً من أى شرط يتعلق بحدوث العجز أو الوفاة لذلك فإن التعويض يستحق سواء كان العجز أو الوفاة بسبب إصابة عمل أو كان عجزاً أو وفاة عاديين لأى سبب من الأسباب .

٢٠٢ ــ تقدير مبلغ التأمين الاضافى :

ونصت المادة ٨٨ من القانون على أن « يكون مبلغ التأمين الإضافى الذى تؤديه الهيئة طبقا للمادة السابقة معادلا لنسبة من متوسط الأجر السنوى المشار إليه فى المادة ٨١ تبعا للسن وذلك وفقا للجدول رقم (٤) المرافق .

وتزاد النسب الواردة فى الجدول المذكور بواقع ٥٠٪ من قيمتها إذا كان العجز الكامل أو الوفاة بسبب إصابة عمل » .

وقد أخذ القانون فى تقدير التعويض بالنظام التنازلى فيكون معدله كبيراً فى السن الصغيرة ويتناقص هذا المعدل تدريجيا كلما زادت السن .

فيصرف مبلغ نقدى معادلا لنسبة مئوية تختلف تبعا لسن المؤمن عليه عند ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة ويتراوح بين ٢٦٧٪ من متوسط الاجر السنوى حتى سن الخامسة والعشرين إلى ٢٠٪ حتى سن الخامسة الستين

لانه كلما زاد سن المعاش كثر إحتمال حدوث الخطر وكان المؤمن عليه عرضه أكثر للمرض أو الاصابة كما أن مستحقات المؤمن عليه صغير السن تكون قليلة بعكس المؤمن عليه كبير السن فإن مستحقاته تكون كبيرة غالبا بسبب مدة خدمته وأرتفاع أجره .

الفصل الرابع

أحكام عامة

٢٠٣ - المستحقون للمعاش فى حالة وفاة المؤمن عليه :

نصت المادة ٩٧ من القانون على أنه « إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق فى تقاضى معاشات وفقا للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم (٣) المرافق اعتباراً من أول الشهر الذى حدثت فيه الوفاة .

ويقصد بالمستحقين فى المعاش :

١ - أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

٢ - أولاده ومن يعولهم من إخوته الذكور الذين لم يجاوزوا الحادية والعشرين وقت وفاته .

فإذا كانوا قد جاوزوها وكانوا فى احدى مراحل التعليم الجامعى أو العالى اعتبروا ضمن المستحقين للمعاش - بصفة مؤقتة - إلى أن يبلغوا السادسة والعشرين أو تنتهى دراستهم أى التاريخين أقرب وذلك مع مراعاة حكم البند ٣ من المادة ١٠٠ .

وعند قطع استحقاق الطلبة فى الحالات المتقدمة يعاد توزيع المعاش على باقى المستحقين الموجودين وقت الوفاة .

٣ - أولاده ومن يعولهم من إخوته الذكور الذين جاوزوا الحادية والعشرين وكانوا وقت وفاة المورث مصابين بعجز كامل يمنعهم من الكسب وثبتت حالة العجز فى هذه الحالة بقرار من طبيب الهيئة .

٤ - الأرامل والمطلقات وغير المتزوجات من بناته ومن يعولهم من أخواته .

٥ - الوالدان .

ويشترط لاستحقاق الوالدة ألا تكون متزوجة من غير والد المتوفى كما يجب ألا يكون للإخوة والأخوات والوالدين فى حالة استحقاقهم دخل خاص يعادل قيمة ما يستحقونه فى المعاش أو يزيد عليه فإذا نقص عما يستحق لهم أدى لهم الفرق ويثبت عدم وجود دخل خاص وتحدد قيمته فى حالة وجوده بإقرار المستحق مع شهادة إدارية تؤيد إقراره » .

ونصت المادة ٩٨ من القانون على أن « يستحق الأولاد فى حالة وفاة الأم العاملة النصيب المحدد فى الجدول رقم (٣) المرافق كما يستحق الزوج فى حالة وفاة زوجته النصيب المحدد فى الجدول المشار إليه إذا كان وقت وفاتها مصاباً بعجز كامل وبشرط ألا يكون له وقت الوفاة دخل يعادل استحقاقه فى المعاش أو يزيد عليه .

فإذا نقص الدخل عما يستحقه ربط له معاش بمقدار الفرق وفى هذه الحالة يوزع باقى المعاش المستحق عن الزوجة على المستفيدين فى حدود الأنصبة المبينة بالجدول المذكور بافتراض عدم وجود الزوج » .

كذلك يشترط لاستحقاق الإخوة أو الأخوات معاشا أن يثبت إعالة المورث إياهم أثناء حياته سواء أكانت اعالته كلية أو جزئية .

وأوجبت المادة ١٠٤ من القانون على المستحق فى معاش الوفاة أو من يصرف باسمه ذلك المعاش إبلاغ الهيئة بكل تغيير فى أسباب الاستحقاق يؤدى إلى قطع المعاش أو وقفه أو خفضه وذلك خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

كذلك أوجبت المادة ١٣٠ من القانون على الموظفين المختصين بتوثيق عقود الزواج وعلى مكاتب السجل المدنى كل فيما يخصه إخطار الهيئة بحالات الزواج التى تتم بين مستحقات المعاشات وحالات الوفاة التى تقع بين من يحصلون على معاشات من الهيئة ويجب ان يتم الإخطار فى الحالتين

فوراً وأن يشمل الإخطار اسم من يصرف المعاش وإسم من يستحق عنه المعاش وجهة الصرف التي كان يصرف منها معاشه .

كما أوجبت المادة ١٣١ من القانون على المصالح الحكومية ووحدات الادارة المحلية والمؤسسات والهيئات والشركات وأصحاب الأعمال الذين يستخدمون أحد أصحاب المعاشات أوأحد المستحقين فى المعاش ممن يحصلون على معاشات وفقاً لأحكام هذا القانون أن يخطروا الهيئة باسم من يستخدمونه منهم وتاريخ إلحاقه بالعمل ومقدار أجره والجهة التي يصرف منها معاشه .

٢٠٤ ــ زواج المؤمن عليه بعد سن الستين :

ونصت المادة ٩٩ من القانون على أن « لا تستحق أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش التي تم زواجه بها بعد بلوغه سن الستين وكذلك المرزوقين من هذا الزواج أى معاش .

ولا يسرى هذا الحكم المتقدم على مطلقة المؤمن عليه أوصاحب المعاش التي عقد عليها بعد سن الستين وكانت فى عصمته قبل بلوغ هذه السن وكذلك على أولاده المرزوقين من هذا الزواج » .

ومن رأينا أن فى هذا النص بعض الإجحاف بالنسبة لأولاد صاحب المعاش الذين لا ذنب لهم فى هذه الحالة .

٢٠٥ ــ قطع المعاش :

ونصت المادة ١٠٠ من القانون على أن « يقطع المعاش المستحق :

١ ــ للأرامل والبنات والأخوات فى حالة زواجهن أو وفاتهن .

٢ ــ للأم فى حالة زواجها من غير والد المتوفى أو وفاتها .

٣ ــ للأولاد والإخوة الذكور فى حالة بلوغهم الحادية والعشرين .

واستثناء من ذلك يستمر صرف المعاش إلى هؤلاء المستحقين فى الأحوال الآتية :

(أ) إذا كان مستحق المعاش طالبا فى إحدى مراحل التعليم التى لا تجاوز التعليم الجامعى أو العالى وذلك إلى أن يتم السادسة والعشرين أو تنتهى دراسته أى التاريخين أقرب .

ويستمر صرف المعاش للطلبة الذين يبلغون سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة .

(ب) إذا كان مصابا بعجز كامل يمنعه عن الكسب وذلك إلى أن يزول العجز وتثبت هذه الحالة وقت الاستحقاق بقرار من طبيب الهيئة .

وتمنح البنت أو الأخت ما كان يستحق لها من معاش إذا طلقت أو ترملت بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش خلال عشر سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج أو تاريخ الوفاة أيهما الحق وذلك دون الإخلال بحقوق باقى المستحقين عن صاحب المعاش . فإذا كان للبنت أو الأخت دخل خاص خصم من معاشها ما يعادل مبلغ الدخل .

وواضح أن الحالة الأخيرة تحتمل نصين :

الأول : أن تكون البنت أو الأخت غير مستحقة وقت وفاة المؤمن عليه بسبب زواجها ويكون المعاش قد وزع كاملا على المستحقين وقت وفاته وفى هـــذه الحالة يجرى توزيع جديد للمعاش كما لو كانت البنت أو الأخت المطلقة أو المترملة قد استحقت وقت الوفاة وتمنح نصيبها على هذا الأساس على ألا يؤثر ذلك على أنصبة المستحقين الآخرين التى يجب أن تبقى كما هى قبل استحقاق البنت أو الأخت .

الثانى : أن تكون البنت قد تزوجت بعد وفاة المؤمن عليه ويكون حقها فى المعاش قد سقط نتيجة هذا الزواج فيعاد لها ما كانت تستحقه من معاش .

٢٠٦ ـ أيلولة نصيب المستحقين الى بعضهم :

ويقضى القانون بصفة عامة بعدم أيلولة نصيب المستحقين الذين يسقط حقهم فى المعاش إلى غيرهم من المستحقين إلا فى الحالات الآتية :

(ا) فى حالة زواج أو وفاة أرملة بعد استحقاقها معاشا يؤول نصيبها إلى أولاد صاحب المعاش الذين يتقاضون معاشات وقت زواجها أو وفاتها ويوزع بينهم بالتساوى وبشرط ألا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦) من الجدول رقم (٣) المرافق للقانون ويسرى هذا الحكم على الزوج المستحق فى حالة وفاته .

(ب) إذا قل ما يمنح للوالدين فى الحالة رقم (٤) عن السدس نتيجة وجود دخل خاص يرد الباقى إلى الأرملة .

(حـ) عند وفاة أحد الوالدين فى الحالة رقم (٤) يؤول نصيبه الذى يستحق له نتيجة تخفيض نصيب الأرملة إليها فإذا كانت قد توفيت أو تزوجت آل هذا النصيب إلى الأولاد على ألا يجاوز المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦) .

(د) إذا انتهت دراسة الأولاد والإخوة الذكور أو عند بلوغهم سن السادسة والعشرين وكانوا قد استحقوا المعاش بصفة مؤقتة باعتبارهم طلبة فى أحد مراحل التعليم فأن نصيبهم يؤول إلى باقى الأولاد أو الإخوة[١] .

٢٠٧ ـ حظر الجمع بين المعاش والدخل :

ونصت المادة ١٠١ من القانون على أن يقف صرف المعاش إلى المستحقين عن المؤمن عليه أو المستحقين عن صاحب المعاش إذا استخدموا فى أى عمل وكان دخلهم منه يعادل المعاش أو يزيد عليه .

فإذا نقص هذا الدخل عما يستحقونه من معاش أدى إليهم الفرق .

ويعود حق هؤلاء فى صرف المعاش كاملا أو جزء منه إذا انقطع هذا الدخل كله أو بعضه

---

(١) انظر الجدول رقم (٣) فى آخر هذا الباب .

ويقف صرف المعاش بالنسبة إلى من اشتغلوا بالمهن التجارية أو غير التجارية المنظمة بقوانين أو لوائح متى تثبت مزاولتهم المهنة مدة خمس سنوات ويعود حقهم فى صرف المعاش متى ثبت تركهم المهنة وذلك اعتباراً من أول الشهر التالى لتاريخ ترك المهنة .

وواضح أنه خلال الخمس سنوات الأولى من الاشتغال بالمهنة سيجمع المستحق بين المعاش ودخله من المهنة .

كذلك لايجوز الحصول على أكثر من معاش وفقا لاحكام هذا القانون أو قوانين معاشات أخرى فإذا استحق لشخص واحد أكثر من معاش أدى إليه المعاش الاكبر .

٢٠٨ ــ الجمع بين المعاش والدخل أو بين معاشين :

ونصت المادة ١٠٢ من القانون على أنه « استثناء من أحكام حظر الجمع بين المعاش والدخل أو بين معاشين أو أكثر المنصوص عليها فى هذا القانون يجوز الجمع فى الحالات الآتية :

١ ــ إذا لم يزد المجموع على عشرة جنيهات شهريا .

٢ ــ إذا كان المعاشان يستحقان عن والدين خاضعين لأحكام هذا القانون أو قوانين معاشات أخرى . وكان مجموع الاستحقاق فى المعاشين لا يجاوز ٢٥ جنيها شهريا لكل مستحق .

٣ ــ إذا لم يجاوز مجموع أجر الزوجة من العمل أو معاشها والمعاش الذى يؤول اليها من زوجها ٢٥ جنيها شهريا .

فإذا زاد المجموع على القدر المنصوص عليه فى البنود السابقة أدى من المعاش الأخير ما يكمل القدر المذكور » .

وقد راعى القانون فى تقرير المبدأ الأول رفع مستوى المعيشة بين مستحق المعاشات .

أما بالنسبة للمبدأين الثانى والثالث فهما نتيجة طبيعية يستلزمها وجود عاملات متزوجات ينتفعن بأحكام التأمينات الاجتماعية ويؤدين اشتراكات حكمهن فى ذلك حكم أزواجهن العاملين ولما كانت الأسرة تعتمد أساسا على مصدرين للإنفاق هما أجر الزوجين لذلك كان من العدالة إجازة الجمع فى الحالتين المشار اليهما احتفاظا بمستوى معيشى مناسب للأسرة بعد وفاة عائلها أو عائليها .

٢٠٩ ـ صرف منحة الوفاة ونفقات الجنازة :

ونصت المادة ١١٠ من القانون على أن « تصرف عند وفاة صاحب المعاش منحة يكون تحديدها وتوزيعها وصرفها طبقاً لأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه .

كما تصرف لأرملة صاحب المعاش نفقات جنازة بواقع معاش شهر بحد أدنى قدره خمسة جنيهات فإذا لم توجد أرملة صرفت لأرشد أولاده أو إلى أى شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة » .

ونصت المادة الأولى من القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ على أنه « فى حالة وفاة أحد المعاملين بقوانين المعاشات المشار إليها وهو بالخدمة تستمر الجهة التى كان يتبعها فى صرف صافى المرتب أو الأجر الشهرى الذى كان يصرف له بافتراض عدم وفاته وذلك عن الشهر الذى حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفى المواعيد المقررة لصرف المرتبات أو الأجور خصما على البند الذى كان يتحمل بالمرتب أو الأجر أو من وفورات ميزانية تلك الجهة ويتم هذا الصرف إلى شخص واحد يعينه الموظف أو المستخدم أو العامل فإذا لم يعين أحد صرف إلى الأرملة إن وجدت فإن تعددن يقسم بينهن بالتساوى وعلى ذلك فى حالة وجود أولاد قصر أو بنات غير متزوجات من غير الأرملة يستحقون ما كان يستحق لوالدتهم فيما لو لم تكن قد توفيت أو طلقت ويصرف الاستحقاق إلى الولى الشرعى أو المتولى شئونهم .

ويسرى حكم الفقرة السابقة على من يكون فى الخدمة من موظفى ومستخدمى وعمال الدولة المدنيين من غير المنتفعين بقوانين المعاشات المشار إليها ».

ونصت المادة الثانية من القانون رقم ١ المشار إليه على أنه « فى حالة وفاة صاحب معاش تستمر الجهة التى كانت تصرف معاشه فى صرف صافى المعاش الشهرى الذى كان يصرف إليه بافتراض عدم وفاته وفقا لحكم المادة السابقة ».

وتقضى المادة الثالثة فى هذا القانون بأن تعتبر المبالغ المشار إليها فى المادتين السابقتين منحة لا يجوز استردادها من المعاشات أو المكافآت المستحقة للمستفيدين عن الموظف أو المستخدم أو العامل أو صاحب المعاش وتعفى هذه المنحة من الضرائب والرسوم بكافة أنواعها كما لا يجوز الحجز عليها إطلاقا ».

كذلك نصت المادة ٦٢ من القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ سنة ١٩٦٢ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على أنه « إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف لعائلته مرتب شهر شامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى عشرة جنيهات وذلك فضلا عن مرتب الشهر الذى توفى فيه كاملا والشهرين التاليين فى المواعيد المقررة لصرف المرتبات ».

وبذلك يمكن القول أن المقصود بصاحب المعاش هو المؤمن عليه الذى يتقاضى من الهيئة معاش الشيخوخة أو معاش العجز الكامل أو الجزئى.

فإذا توفى صاحب المعاش فى هذه الحالة تستمر الهيئة فى صرف المعاش الذى كان يصرف إليه بافتراض عدم وفاته وذلك عن الشهر الذى وقعت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفى المواعيد المقررة لصرف المعاشات.

ويتم هذا الصرف إلى الشخص الذى عينه صاحب المعاش فإذا لم يعين

أحداً صرف إلى الأرملة أو الولى الشرعى لأولاده أو المتولى شئونهم حسب الأحوال .

كذلك تصرف نفقات جنازة بواقع معاش شهر بحد أدنى قدره خمسة جنيهات ويتم الصرف لأرملة صاحب المعاش أو لأرشد أولاده أو لمن يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة حسب الأحوال .

فإذا توفى المؤمن عليه وهو بالخدمة وكان يعمل فى القطاع العام فتسرى فى هذه الحالة أحكام القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ سنة ١٩٦٢ بشأن لائحة الشركات فتصرف الشركة أو الجمعية أو المؤسسة لعائلته مرتب الشهر الذى توفى فيه كاملا والشهرين التاليين فى المراعيد المقررة لصرف المرتبات كما يصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر شامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى عشرة جنيهات .

فإذا توفى المؤمن عليه خلال فترة التعطل أو كان يعمل فى القطاع الخاص وحصلت الوفاة فإنه لا يحصل على هذه المنحة أو نفقات الجنازة وبذلك خالف النص ما جاء بالمذكرة الإيضاحية من أن هذا الحكم كفل معالجة آثار الوفاة حتى لا ترتبك الأسرة وحتى لا تظل بمنأى من العوز خلال الفترة التى قد تتطلبها إجراءات تقدير المعاش ولا معنى للتفرقة بين وفاة المؤمن عليه ووفاة صاحب المعاش خاصة وأن القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ كان يمنح نفقات الجنازة فى حالة وفاة المؤمن عليه فى جميع الحالات .

٢١٠ ــ زيادة انصبة المستحقين العاملون بالقانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ :

ونصت المادة الثالثة من القانون على أن « تسرى أحكام القانون المرافق على المستحقين عن المعاملين بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه على أن تزاد أنصبة المستحقين الحاليين بمقدار الثلث اعتباراً من أول الشهر التالى لانقضاء شهرين على تاريخ العمل بهذا القانون » .

واتخذ القانون أنصبة المستحقين المذكورين وقت صدور هذا القانون أساساً للزيادة المشار إليها حيث أن الأنصبة المبينة بالجدول رقم (٣) المرافق للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ قد زادت عنها فى الجدول رقم (٣) المرافق للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ والمعدل بالقانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ بمقدار الثلث وقد راعى المشرع فى ذلك أن التسوية فى المزايا بين المواطنين جميعا أمر طبيعى وضرورى لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص .

كذلك نصت المادة الثانية من قانون الاصدار على أنه « تسرى أحكام المواد ٩١ و ١٠٩ من القانون الموافق على أصحاب المعاشات المعاملين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه الذين نشأت حقوقهم فى المعاش طبقا لاحكامه » .

وبذلك تسرى أحكام هذا القانون على أصحاب المعاشات المشار إليهم فيما يتعلق بأحكام الحد الادنى والاقصى للمعاشات وأحكام الجمع من الاجر والمعاش .

٢١١ ـ الحد الاقصى والادنى للمعاشات :

ونصت المادة ٩١ من القانون على أن « يكون الحد الأقصى للمعاشات التى تمنح وفقاً لأحكام هذا القانون مائة جنيه شهرياً .

كما يكون الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه ٣٦٠ قرشاً شهرياً .

وتربط معاشات المستحقين بحد أدنى قدره ٥٠٠ مليم لكل منهم بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم معاش المؤمن عليه .

وبذلك لم يكتف القانون بتحديد ثلاثة أرباع متوسط الأجر الشهرى كحد أقصى لمعاش الشيخوخة بل وضع حداً أقصى آخر إذ قضى بألا يجاوز

المعاش الشهرى الذى يمنح لصاحب المعاش ١٠٠ جنيه ويسرى هذا الحكم على معاش العجز أو الوفاة ومعاش إصابات العمل .

وإذا استحق لصاحب المعاش مبلغ يقل عن ٣٦٠ قرشاً شهرياً رفع معاشه إلى هذا القدر فإذا توفى صاحب المعاش وزع المعاش بعد صرفه على المستحقين وفقاً للقواعد التى اشتمل عليها القانون فإذا تبين أن ما يستحقه كل منهم أو بعضهم يقل عن ٥٠٠ مليم فى الشهر رفع استحقاقه إلى القدر الأخير . على أن يراعى ألا يزيد مجموع معاشات المستحقين عن معاش المورث قبل توزيعه على المستحقين عنه .

وقد أوضحنا أن المادة الثامنه من قانون الاصدار قد نصت على أن تسرى أحكام المادة ٩١ من القانون على أصحاب المعاشات المعاملين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٩٢ سنة ١٨٥٩ المشار إليه الذين نشأت حقوقهم فى المعاش طبقاً لأحكامه فيما يتعلق بأحكام الحد الأقصى والأدنى للمعاش .

٢١٢ ــ استحقاق المعاش وصرفه :

ونصت المادة ٩٢ من القانون على أن « يستحق المعاش عن كامل الشهر الذى تنتهى فيه الخدمة ببلوغ السن أو يثبت فيه العجز أو تقع الوفاة » .

كما أوجبت المادة ٩٥ من القانون « على الهيئة أن تتخذ من الوسائل ما يكفل تقدير المعاشات أو التعويضات وصرفها خلال أربعة أسابيع من تاريخ تقديم المؤمن إليه طلباً بذلك مشفوعا بكافة المستندات المطلوبة منه .

فإذا تأخر صرف المبالغ المستحقة عن المواعيد المقررة لها التزمت الهيئة (بناء على طلب صاحب الشأن) بدفعها مضافاً إليها ١ ٪ من قيمتها

عن كل يوم يتأخر فيه صرف تلك المبالغ وذلك من تاريخ استيفاء المؤمن عليه أو المستحقين عنه المستندات المطلوبة منه .

فإذا كان تأخير الصرف راجعاً إلى عـــدم تقديم صاحب العمل للمستندات المطلوبة منه في مواعيدها التزمت الهيئة بدفع ١ ./. إلى المؤمن عليه وعادت على صاحب العمل بقيمة ما دفعته » .

ويحدد وزير العمل بقرار منه بناء على اقتراح مجلس الإدارة المستندات المطلوبة من كل من المؤمن عليه وصاحب العمل فى كل حالة .

كما نصت المـادة ١٠٣ من القانون على أنه « فى حالة وقف المعاش أو قطعه يؤدى المعـاش المستحق عن الشهر الذى وقع فيه سبب الوقف او القطع على أساس شهر كامل .

وفى حالة رد معاش بعض المستحقين على غيرهم من المستحقين يعـاد ربط المعاش فى أول الشهر التالى لتاريخ واقعة الاستحقاق .

ونصت المادة ١١٧ من القانون على أن يحـدد بقرار من وزير العمل بناء على اقتراح مجلس الإدارة الشروط والأوضاع المتعلقة بصرف مبالغ التعويضات والمعاشات ومبالغ التأمين الإضافية وذلك بدون التقيد بأحكام قانون الولاية على المال .

٢١٣ ـ حظر الجمع بين أكثر من معاش :

ونصت المادة ٩٣ من القانون على أنه « لا يجوز لأصحاب المعاشات الجمع بين أكثر من نوع واحد من المعاشات التى تستحق بالتطبيق لأحكام هذا القانون ويربط للمؤمن عليه المعاش الأكثر فائدة له .

كما لا يستحق أصحاب المعاشات المشار إليهم تعويض الدفعة الواحدة المقررة فى تأمين الشيخوخة » .

كذلك نصت المادة ١٠١ من القانون على أنه « لا يجوز الحصول على أكثر من معاش وفقاً لأحكام هـذا القانون أو قوانين معاشات أخرى فإذا استحق لشخص واحد أكثر من معاش أدى إليه المعاش الأكبر .

وبذلك حرم القانون الجمع بين معاشين أو الجمع بين المعاش وتعويض الدفعة الواحدة على خلاف القانون ١٤٣ سنة ١٩٦١ الذى كان يجيز الجمع بين أكثر من معاش وكذلك الجمع بين معاش العجز أو الوفاة وتعويض الدفعة الواحدة .

٢١٤ ـ الحكم على صاحب المعاش أو التعويض :

ونصت المادة ٩٤ من القانون على أنه « لايجوز حرمان المؤمن عليه من التعويض أو المعاش بسبب الحكم عليه بالحبس أو السجن ويحـدد وزير العمل بقرار منه بناء على اقتراح مجلس الإدارة من يصرف إليهم التعويض أو المعاش والشروط والأوضاع التى تتبع فى هذا الشأن .

ويسرى حكم هذه المادة على أصحاب المعاشات » .

ذلك أنه قد اقتضت دوافع العـدل الاجتماعى والرغبة فى رعاية أسر العاملين عدم تحميل الأسرة تبعة ما يحكم به على العامل من حبس أو سجن .

وقد ترك القانون لوزير العمل تحـديد من يصرف إليهم التعويض أو المعاش بعـد أن كان القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ قاصراً على حالة استحقاق المعاش دون التعويض وكان المستحق للمعاش فى حالة الوفاة يمنح ما كان يستحق له كما لو توفى عائله .

٢١٥ ـ عودة صاحب المعاش الى الخدمة (الجمع بين المرتب والمعاش) :

وعالج القانون عودة صاحب العمل إلى الخدمة فى الحكومة أو الشركات فنصت المادة ١٠٩ من القانون على أنه « إذا عاد صاحب معاش إلى الخدمة فى الحـكومة أو فى إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة أو فى إحـدى الوظائف الخاضعه لأحكام هذا القانون وقف صرف معاشه طوال مدة

استخدامه . ومع ذلك يجوز الجمع بين الأجر والمعاش وفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

وبذلك أجاز القانون الجمع بين الأجر والمعاش في حالات خاصة ترك أمر تحديدها إلى قرار من رئيس الجمهورية ومن الواضح أن المقصود بالجمع في هذه الحالة هو صاحب المعاش دون المستحقين عنه الذين تنظم الأحكام الخاصة بهم المادة ١٠٢ من القانون .

ونصت المادة الثانية من القانون على أن « تسرى أحكام المادة ١٠٩ من القانون على أصحاب المعاشات العاملين بأحكام قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ المشار إليه الذين نشأت حقوقهم في المعاش طبقاً لأحكامه » .

وقد صدر القرار الجمهوري رقم ٣٦٢١ لسنة ١٩٦٤[1] في شأن شروط وأوضاع الجمع بين الأجر والمعاش المستحق طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية ونصت المادة الأولى منه على أنه « يجوز لأصحاب المعاشات المعاملين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه الجمع بين الأجر والمعاش في الأحوال وبالشروط الآتية :

(ا) إذا كان المعاش مستحقا عن عجز مستديم عن إصابة عمل بشرط ألا يزيد مجموع الأجر والمعاش على مائة جنيه شهريا .

(ب) إذا كان المعاش مستحقا عن غير إصابة عمل بشرط ألا يزيد مجموع الأجر والمعاش على عشرة جنيهات شهريا .

على أنه إذا زاد مجموع الأجر والمعاش في الحالتين المشار إليهما في البندين السابقين عن القدر المحدد فيهما أدى المعاش مايكمل القدر المذكور .

ونصت المادة الثانية من القرار المذكور على أن يعمل به اعتباراً من تاريخ العمل بقانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه .

---

(١) الجريدة الرسمية في ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦٤ ـ العدد ٢٨٨ .

٢١٦ ــ استبدال المعاش :

وأسوة بالمتبع بالنسبة للعاملين فى الحكومة أجازت المادة ١٠٥ من القانون للهيئة أن تستبدل نقوداً بحقوق أصحاب المعاشات فى معاشاتهم ويحدد رأس مال المعاش المستبدل وفقاً للجدول رقم (٥ المرافق للقانون ويكون استبدال المعاشات فى حدود نصف قيمتها على ألا يقل المتبقى من المعاش بعد الاستبدال عن ستة جنيهات .

ويتم الاستبدال وفقاً للشروط والأوضاع وفى الحالات التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة ويجوز للمستبدل فى أى وقت أن يطلب وقف العمل بالاستبدال ويتضمن قرار رئيس الجمهورية الشروط المتعلقة بذلك والمبالغ التى ترد إلى الهيئة فى هذه الحالة .

كما قضت المادة ١٠٦ من القانون على أن يعتبر الاستبدال قائماً ابتداء من تاريخ قبول تقدير رأس المال ويقتطع القسط مقدما من المعاش طبقاً للأوضاع التى التى يحددها قرار رئيس الجمهوريه المشار إليه .

كما قضت المادة ١٠٧ من القانون بأن المستحقين عن أصحاب المعاش الذين استبدلوا جزءاً من معاشهم يسوى استحقاقهم على أساس أن عائلهم لم يستبدل شيئاً من معاشه .

ونصت المادة ١٠٨ من القانون على أنه « لا يجوز للمستحقين عن صاحب المعاش استبدال معاشاتهم » .

٢١٧ ــ رفع دعوى المطالبة بمستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه:

نصت المادة ١١٩ من القانون على أنه « لا تقبل دعوى المطالبة بمستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه إلا إذا طولبت الهيئة بها كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ التى تعتبر فيه هذه المستحقات واجبة الأداء .

ويعتبر أى إجراء تقوم به أية جهة من الجهات الإدارية فى مواجهة الهيئة بالنسبة لحقوق المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم قاطعاً للتقادم » .

وسنعرض لأحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس » .

٢١٨ — المنازعة فى قيمة المعاش أو التعويض :

ونصت المادة ٩٦ من القانون على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المادتين ٣٣ و ١١٢ (بشأن اعادة تقدير درجة العجز) لا يجوز لكل من الهيئة وصاحب الشأن المنازعة فى قيمة المعاش أو التعويض بعد مضى سنتين من تاريخ الإخطار بربط المعاش بصفة نهائية أو من تاريخ صرف التعويض أو مبلغ التأمين الإضافى وذلك فيما عدا حالات إعادة تسوية هذه المبالغ بالزيادة نتيجة حكم قضائى نهائى وكذلك الأخطاء المادية التى تقع فى الحساب عند التسوية » .

وسنعرض لأحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس .

٢١٩ — اعفاء الدعاوى من الرسوم القضائية :

ونصت المادة ١٢٠ من القانون على أن « تعفى من الرسوم القضائية فى جميع درجات التقاضى الدعاوى التى ترفعها الهيئة أو المؤمن عليهم أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ».

وهى نفس الأحكام الواردة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ وقانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ .

٢٢٠ — الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه :

ونصت المادة ١١٨ من القانون على أنه « لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه فى الهيئة إلا لدين نفقة أو لدين الهيئة وبما لا يجاوز الربع وتكون الأفضلية لدين النفقة .

كما لا يجوز الحجز على مستحقات صاحب المعاش أو المستحقين عنه إلا لدين النفقة أو لدين الهيئة وفى الحدود المشار إليها فى المادة السابقة » .

وبذلك لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقين عنه لدين لصاحب العمل على خلاف القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ الذى كان يجيز ذلك فى حدود ربع المستحقات ولكن يجوز ذلك بالنسبة لدين للهيئة وحدها وهو حكم مستحدث فى القانون

كذلك يجوز الحجز أو النزول بالنسبة لدين النفقة وهو ما كان منصوصاً عليه فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ فى حدود ربع المستحقات كذلك .

٢٢١ ـ شهادة التأمين لصاحب العمل وبطاقة التأمين للمؤمن عليه :

وأوجبت المادة ١١٤ من القانون «على صاحب العمل أن يعلق فى أماكن العمل الشهادة الدالة على سداد اشتراكه فى الهيئة ويصدر بتحديد البيانات الخاصة بهذه الشهادة قرار من مجلس الإدارة .

وعلى الهيئة إعطاء أصحاب الأعمال تلك الشهادة مقابل مائة مليم عن كل شهادة او مستخرج منها .

وعلى الجهات الحكومية التى تختص بصرف تراخيص أو شهادات معينة لأصحاب الأعمال أن تعلق صرف هذه التراخيص أو تجديدها على قيام طالبها بتقديم الشهادة المذكورة أو مستخرج منها » .

وكان رسم تلك الشهادة خمسين مليما فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ ولم تختلف عدا ذلك هذه الأحكام عنها فى القانون المذكور

كما أوجبت المادة ١١٥ من القانون «على الهيئة إعطاء بطاقة تأمين لكل مؤمن عليه دون مقابل ويؤدى رسم قدره مائة مليم عند طلب بدل فاقد » .

وكان رسم إعطاء بطاقة التأمين للمؤمن عليه مائة مليم فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ . كذلك كان صاحب العمل يحصل على صورة من البطاقة

المذكورة مقابل أداء رسم مماثل وعليه أن يحتفظ بها فى ملف خدمة صاحبها.

٢٢٢ ــ تضامن صاحب العمل مع المقاول من الباطن :

ونصت المادة ١٨ من القانون على أنه « إذا عهد بتنفيذ العمل لمقاول وجب على صاحب العمل إخطار الهيئة باسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ البدء فى العمل بثلاثة أيام على الأقل.

ويلتزم المقاول بهذا الإخطار بالنسبة للمقاول من الباطن ويكون المقاول الأصلى والمقاول من الباطن متضامنين فى الوفاء بالإلتزامات المقررة فى هذا القانون.

وبذلك امتد نطاق التضامن بين صاحب العمل والمقاول من الباطن إلى أحكام تأمين للشيخوخة والعجز والوفاة بعد أن كان قاصراً فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ على تأمين إصابات العمل.

٢٢٣ ــ حل المنشأة أو تصفيتها :

ونصت المادة ١٢٨ من القانون على أنه « لا يمنع من الوفاء بجميع مستحقات الهيئة حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو بالوصية أو الهبة أو البيع أو الشراء أو غير ذلك من التصرفات.

ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ الالتزامات المستحقة عليهم على أنه فى حالة أيلولة المنشأة بالإرث فتكون مسئولية الخلف التضامنية فى حدود ما آل إليه من تركة.

وهو حكم مستحدث فى هذا القانون ومماثل لنص المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩.

٢٢٣ ـ مكررا ـ التزام الهيئة اذا لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عن العامل :

ونصت المادة ١١٣ من القانون على أنه « تلتزم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة لمن تسرى عليهم أحكام هذا القانون ولم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم فى الهيئة وذلك على أساس مدة الخدمة ومتوسط الأجر الفعلى فى السنتين الأخيرتين أو مدة الخدمة الفعلية أيهما أقل . فإذا لم تتثبت الهيئة من صحة البيانات الخاصة بمدة الخدمة والأجور ربط المعاش أو التعويض على أساس مدة الخدمة والأجر غير المتنازع عليهما .

ويؤدى المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى للأجور فى حالة عدم إمكان التثبت من قيمة الأجر ومع عدم الإخلال بأحكام الفقرتين السابقتين والمادة ١٧ يكون للهيئة حق الرجوع على صاحب العمل بجميع الاشتراكات المقررة وفوائد التأخير » .

وسنعرض لأحكام هذه المادة تفصيلا فى الباب السادس .

جدول رقم (١)

جدول أمراض المهنة

نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
١ — التسمم بالرصاص ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك : تداول الخامات المحتوية على الرصاص . صب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) فى سبائك العمل فى صناعة الأدوات من سبائك الرصاص أو الرصاص القديم (الخردة). العمل فى صناعة مركبات الرصاص . صهر الرصاص . تحضير واستعمال ميناء الخزف المحتوية على الرصاص . التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص. تحضير أو استعمال البويات أو الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص. الخ وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٢ — التسمم بالزئبق ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الزئبق أو مركباته أو المحتوية عليه . ويشمل ذلك . العمل فى صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية وتحضير المادة الخام فى صناعة القبعات وعمليات التذهيب واستخراج الذهب وصناعة المفرقعات الزئبقية . . . الخ .
٣ — التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .

نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
	ويشمل ذلك : العمليات التى يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته . وكذا العمل فى إنتاج أو صناعة الزرنيخ أو مركباته .
٤ — التسمم بالأنتيمون ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٥ — التسمم بالفسفور ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٦ـ التسمم بالبترول أو مثيلاته أو مركباته الأميدية أو الأزوتية أو مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول هذه المواد وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرتها أو غبارها .
٧ — التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه . ويشمل ذلك : العمل فى استخراج أو تحضير المنجنيز أو مركباته وصحنها وتعبئتها . . الخ .

العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض	نوع المرض
كل عمل يستدعى استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه . ويشمل ذلك : التعرض للمركبات الغازية للكبريت . . . الخ	٨ — التسمم بالكبريت ومضاعفاته
كل عمل يستدعى تحضير أو تولد استعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أية مادة تحتوى عليها .	٩ — التأثر بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات
كل عمل يستدعى تحضير أو تولد استعمال أو تداول النيكل أو مركباته أو أية مادة تحتوى على النيكل أو مركباته . ويشمل ذلك : التعرض لغار كربونيل النيكل .	١٠ — التأثر بالنيكل أو ما ينشأ عنه من مضاعفات وقرح
كل عمل يستدعى التعرض لأول أكسيد الكربون . ويشمل ذلك : عمليات تحضيره أو استعماله وتولده كما يحدث فى الجراجات وقمائن الطوب والجير . . الخ .	١١ — التسمم بأول أكسيد الكربون وما ينشأ عنه من مضاعفات
كل عمل يستدعى تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو رذاذ الحامض أو مركباته أو أتربتها أو المواد المحتوية عليها .	١٢ — التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات
كل عمل يستدعى تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو الفلور أو البروم أو مركباتها وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد أو لأبخرتها أو غبارها .	١٣ — التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباتها

نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
١٤ — التسمم بالبترول أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته	كل عمل يستدعى تداول أو استعمال البترول أو غازاته أو مشتقاته وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية .
١٥ — التسمم بالكلوروفرم ورابع كلورور الكربون	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الكلوروفرم أو رابع كلورور الكربون وكذا أى عمل يستدعى التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها .
١٦ — التسمم برابع كلورور الاثين وثالث كلورور الاثيلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الايدروكربونية من المجموعة الأليفاتية	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول هذه المواد والتعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها .
١٧ — الأمراض والأعراض الباثولوجية التى تنشأ عن الراديوم أو المواد ذات النشاط الإشعاعى أو أشعة ×	أى عمل يستدعى التعرض للراديوم أو أية مادة أخرى ذات نشاط إشعاعى أو أشعة اكس .

نوع المرض	العمليات أو الاعمال المسببة لهذا المرض
١٨ — سرطان الجلد الأولى والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول أو التعرض للقطران أو الزفت أو البيتومين أو الزيوت المعدنية بما فيها البارافين) أو الفلور أو أى مركبات أو منتجات أو متخلفات هذه المواد وكذا التعرض لأية مادة مهيجة أخرى صلبة أو سائلة أو غازية.
١٩ — تأثر العين من الحرارة وما ينشأ عنه من مضاعفات	أى عمل يستدعى التعرض المتكرر أو المتواصل للوهج أو الاشعاع الصادر عن الزجاج المصهور أو المعادن المحمية أو المنصهرة أو التعرض لضوء قوى أو حرارة شديدة مما يؤدى إلى تلف بالعين أو ضعف بالإبصار .
٢٠ — أمراض الغبار الرئوية (نوموكونيوزس) التى تنشأ عن : (١ غبار السليكا (سليكوزس) (٢) غبار الأسبستوس (أسبستوزس) (٣) غبار القطن (بسينوزس)	أى عمل يستدعى التعرض لغبار حديث التولد لمادة السليكا أو المواد التى تحتوى على مادة السلكا بنسبة تزيد على ٥ ٪ كالعمل فى المناجم والمحاجر أو نحت الأحجار أو صحنها أو فى صناعة المسنات الحجرية أو تلميع المعادن بالرمل أو أية أعمال أخرى تستدعى نفس التعرض . وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار الأسبستوس وغبار القطن لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض .

(تابع) جدول رقم ١ — جدول أمراض المهنة

نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
٢١ — الجمرة الخبيثة (أنثراكس)	كل عمل يستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رممها أو أجزاء منها بما فى ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر . ويدخل فى ذلك أعمال الشحن والتفريغ والنقل لهذه الأجزاء .
٢٢ — السقاوة	كل عمل يستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض وتداول رممها أو اجزاء منها .
٢٣ — مرض الدرن	العمل فى المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض .
٢٤ — أمراض الحميات المعدية	العمل فى المستشفيات المخصصة لعلاج هذه الحميات .
٢٥ — التسمم بالبريليوم	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول هذا العنصر أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٢٦ — التسمم بالسيلينيوم	وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغباره أو أبخرته أو مركباته أو المواد المحتوية عليه .
٢٧ — مرض القيسون	العمل على أعماق تحت سطح الماء .

جدول رقم (٢)

بتقدير درجات العجز فى حالات الفقد العضوى

أولا :

رقم مسلسل	العجز المتخلف	النسبة المئوية لدرجة العجز	
١	بتر الذراع الأيمن إلى الكتف	٨٠ ٪	
٢	« « « إلى ما فوق الكوع	٧٥ ٪	
٣	« « « تحت الكوع	٦٥ ٪	
٤	« « الأيسر إلى الكتف	٧٠ ٪	
٥	« « « إلى ما فوق الكوع	٦٥ ٪	
٦	« « « تحت الكوع	٥٥ ٪	
٧	الساق فوق الركبة	٦٥ ٪	
٨	الساق تحت الركبة	٥٥ ٪	
٩	الصمم الكامل	٥٥ ٪	
١٠	فقد العين الواحدة	٣٥ ٪	
		أيسر	أيمن
١١	بتر الابهام	٢٥ ٪	٣٠ ٪
١٢	بتر السلامية الطرفية للإبهام	١٥ ٪	١٨ ٪
	بتر السبابة	١٠ ٪	١٢ ٪
	بتر السلامية الطرفية للسبابة	٥ ٪	٦ ٪
	بتر السلاميتين الطرفية والوسطى للسبابة	٨ ٪	١٠ ٪
١٣	بتر الوسطى	٨ ٪	١٠ ٪
	بتر السلامية الطرفية الوسطى	٤ ٪	٥ ٪
	بتر السلاميتين الوسطى والطرفية	٦ ٪	٨ ٪
١٤	بتر أصبع بخلاف السبابة والإبهام والوسطى	٥ ٪	٦ ٪
	بتر السلامية الطرفية	٢½ ٪	٣ ٪
	بتر السلاميتين الطرفيتين	٤ ٪	٥ ٪

(تابع) جدول رقم ٢

رقم مسلسل	العجز المتخلف	النسبة المئوية لدرجة العجز
١٥	بتر اليد اليمنى عند المعصم	٦٠ ٪
١٦	بتر اليد اليسرى عند المعصم	٥٠ ٪
١٧	بتر القدم مع عظام الكاحل	٤٥ ٪
١٨	بتر القدم دون عظام الكاحل	٣٥ ٪
١٩	بتر رؤوس مشطيات القدم كلها	٣٠ ٪
٢٠	بتر الأصبع والمشطية الخامسة للقدم	١٠ ٪
٢١	بتر إبهام القدم وعظمة مشطه	١٠ ٪
٢٢	بتر إبهام القدم أو السبابة	٥ ٪
٢٣	بتر السلامية الطرفية لإبهام القدم	٤ ٪
٢٤	بتر السلامية الطرفية لسبابة القدم	٣ ٪
٢٥	بتر أصبع القدم بخلاف السبابة والإبهام	٣ ٪

ويراعى فى تقدير درجات العجز فى حالات الفقد العضوى ما يأتى :

(١) أن تكون الجراحة قد التأمت التئاما كاملا دون تخلف أية مضاعفات أو معوقات لحركات المفاصل المتبقية ، كالندبات أو التليفات أو التكلسات أو الالتهابات أو المضاعفات الحسية أوغيرها وتزاد درجات العجز تبعا لما يتخلف من هذه المضاعفات .

(٢) فى حالة وجود مضاعفات البتر فيجب وصف الحالة المسببة للعجز والمضاعفات فى الشهادة الطبية كما تحدد درجات الإعاقة فى كل حركة على تلك المفاصل بالنسبة إلى القواعد الطبيعية .

(٣) فى حالة وجود مضاعفات حسية يجب تحديد مكانها ومدى زيادة أو نقص الحساسية ونوعها .

(٤) إذا كان المصاب أعسر قدرت درجات عجزه الناشئة عن إصابات الطرف العلوى الأيسر بذات النسب المقررة لهذا العجز فى الطرف الأيمن .

(٥) إذا عجز أى عضو من أعضاء الجسم المبينة أعلاه عجزا كليا مستديما عن أداء وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود وإذا كان ذلك العجز جزئيا قدرت نسبته تبعاً لما أصاب العضو من عجز عن أداء وظيفته .

(٦) فيما عدا الأحوال المنصوص عليها فى البند ٣ (المادة ٣٠) إذا نتج عن الإصابة فقد جزء أو أكثر من أحد أعضاء الجسم المبينة بالجدول قدرت النسبة المئوية لدرجة العجز فى حدود النسبة المقررة لفقد ذلك العضو ولا يجوز بأى حال من الأحوال أن تتعداها .

ثانياً — فى حالات فقد الإبصار :

درجه الإبصار (١)	نسبه قوة الإبصار (٢)	نسبة فقد الإبصار (٣)	درجة العجز فى العين المصابة (٤)
٦/٦	١٠٠,٠	—	—
٦/٩	٩١,٥	٨,٥	٣,٩٠
٦/١٢	٨٣,٦	١٦,٤	٥,٧٤
٦/١٨	٦٩,٩	٣٠,٠	١٠,٥٣
٦/٢٤	٥٨,٥	٤١,٥	١٤,٥٢
٦/٣٦	٤٠,٠	٦٠,٠	٢٤,٠٠
٦/٦٠	٢٠,٠	٨٠,٠	٢٨,٠٠
٥/٦٠	١٤,٠	٨٦,٠	٣٠,١٠
٤/٦٠	٨,٢	٩١,٠	٣٢,١٣
٣/٦٠	٢,١	٩٧,٩	٣٤,٢٦
٢/٦٠	٠,٦	٩٩,٤	٣٤,٧٩
١/٦٠	—	١٠٠,٠	٣٥,٠٠
فأقل			

ويراعى فى تقدير درجات العجز المتخلف عن فقد الإبصار ما يأتى :

(١) أن تقدر درجة العجز الناشىء من ضعف إبصار العين بواقع الفرق، بين درجة العجز المقابلة لدرجة إبصار العين قبل الإصابة وبعدها إذا كان هناك سجل يوضح درجة إبصار تلك العين قبل الإصابة (عمود ٤) .

(٢) وفى حالة عدم وجود سجل بحالة الابصار قبل الاصابة تعتبر أن العين كانت سليمة ٦/٦ .

(٣) مع مراعاة أحكام البند (١) يراعى فى حالة إصابة العين الوحيدة أن تقدر درجة العجز طبقا لنسبة فقد الابصار بها على إعتبار أن الابصار الكامل لتلك العين ١٠٠ ٪ (عمود ٣) .

(٤) فى حالة فقد إبصار العين الوحيدة تعتبر الحالة عجزا كاملا .

(٥) مع مراعاة أحكام البند (١) يراعى فى حالة الاصابة بكلتا العينين أن تقدر درجة العجز على أساس نصف مجموع الابصار فى كل منهما أى باعتبار أن الابصار لكل عين ٥٠ ٪ (عمود ٣) .

جدول رقم ٣) — (توزيع المعاشات)

رقم الحالة	المستحقين	الانصبة المستحقة فى المعاش: الأرامل	الأولاد	الوالدين	الأخوة
١	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد	½ (نصف)	½ (نصف)	—	—
٢	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وولد واحد ووالدين	½ (نصف)	⅓ (ثلث)	⅙ سدس) للواحد أو الاثنين	—
٣	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وولد واحد	½ (نصف)	⅓ ثلث	—	—
٤	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد ووالدين مستحقين	⅓ ثلث	½ (نصف)	⅙ (سدس) للواحد أو الاثنين	—
٥	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق ووالدين مع عدم وجود أولاد	½ (نصف)	—	⅙ (سدس) لكل منهما	—
٦	أكثر من ولد ووالدين مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق	—	¾ ثلاثة أرباع	⅙ سدس) للواحد أو الاثنين	—
٧	ولد واحد ووالدين مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق	—	½ (نصف	⅙ (سدس) لكل منهما	—
٨	والدين مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق	—	—	⅓ (ثلث) للواحد أو الاثنين	—
٩	أخ أو أخت مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين	—	—	—	⅙ (سدس)
١٠	أكثر من أخ أو أخت مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين	—	—	—	⅓ (ثلث بالتساوى

ملاحظات :

(١) فى حالة زواج أو وفاة أرملة بعد استحقاقها معاشا يؤول نصيبها إلى أولاد صاحب المعاش الذين يتقاضون معاشات وقت زواجها او وفاتها ويوزع بينهم بالتساوى وبشرط ألا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦) ويسرى هذا الحكم على الزوج المستحق فى حالة وفاته .

(٢) إذا قل ما يمنح للوالدين فى الحالة رقم (٤) عن السدس نتيجة وجود دخل يرد الباقى إلى الأرمله .

(٣) عند وفاة أحد الوالدين فى الحالة رقم (٤) يؤول نصيبه إلى الأرملة فإذا كانت قد توفيت أو تزوجت آل هذا النصيب إلى الأولاد على ألا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦) .

(٤) يشترط لاستحقاق الأخوة والأخوات معاشا أن يثبت إعالة المورث إياهم أثناء حياته سواء أكانت إعالة كلية أو جزئية .

جدول رقم (٤)

بيان نسبة مبالغ التأمين

السن	نسبة مبلغ التأمين	السن	نسبة مبلغ التأمين
حتى سن ٢٥ سنة	٢٦٧٪	حتى سن ٤٤ سنة	١٤٠٪
٢٦	٢٦٠٪	٤٥	١٣٣٪
٢٧	٢٥٣٪	٤٦	١٢٧٪
٢٨	٢٤٧٪	٤٧	١٢٠٪
٢٩	٢٤٠٪	٤٨	١١٣٪
٣٠	٢٣٣٪	٤٩	١٠٧٪
٣١	٢٢٧٪	٥٠	١٠٠٪
٣٢	٢٢٠٪	٥١	٩٣٪
٣٣	٢١٣٪	٥٢	٨٧٪
٣٤	٢٠٧٪	٥٣	٨٠٪
٣٥	٢٠٠٪	٥٤	٧٣٪
٣٦	١٩٣٪	٥٥	٦٧٪
٣٧	١٨٧٪	٥٦	٦٠٪
٣٨	١٨٠٪	٥٧	٥٣٪
٣٩	١٧٣٪	٥٨	٤٧٪
٤٠	١٦٧٪	٥٩	٤٠٪
٤١	١٦٠٪	٦٠	٣٣٪
٤٢	١٥٣٪	حتى سن ٦٢ سنة	٢٥٪
٤٣	١٤٧٪	حتى سن ٦٥ سنة	٢٠٪

ملاحظة : فى حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة .

جدول رقم (٥) بتحديد المبالغ المستحقة عن مدد الخدمة السابقة التي تحسب في المعاش

السن	المبلغ المقابل لكل سنة من الخدمة المحسوبة في المعاش ولكل ١٠ جنيهات من الأجر الشهري	السن	المبلغ المقابل لكل سنة من الخدمة المحسوبة في المعاش ولكل ١٠ جنيهات من الأجر الشهري
حتى ٢٠	١٠،٥٠٠	حتى ٤١	١٠،٨٠٠
٢١	١٠،٥٠٠	٤٢	١٠،٩٢٠
٢٢	١٠،٥٠٠	٤٣	١١،٠٦٠
٢٣	١٠،٥٠٠	٤٤	١١،٢١٠
٢٤	١٠،٥٠٠	٤٥	١١،٣٧٠
٢٥	١٠،٥٠٠	٤٦	١١،٥٣٠
٢٦	١٠،٥٠٠	٤٧	١١،٧١٠
٢٧	١٠،٥٠٠	٤٨	١١،٩٠٠
٢٨	١٠،٥٠٠	٤٩	١٢،١١٠
٢٩	١٠،٥٠٠	٥٠	١٢،٣٢٠
٣٠	١٠،٥٠٠	٥١	١٢،٥٥٠
٣١	١٠،٥٠٠	٥٢	١٢،٧٩٠
٣٢	١٠،٥٠٠	٥٣	١٣،٠٥٠
٣٣	١٠،٥٠٠	٥٤	١٣،٣٣٠
٣٤	١٠،٥٠٠	٥٥	١٣،٦٣٠
٣٥	١٠،٥٠٠	٥٦	١٣،٩٥٠
٣٦	١٠،٥٠٠	٥٧	١٤،٢٦٠
٣٧	١٠،٥٠٠	٥٨	١٤،٦٧٠
٣٨	١٠،٥٠٠	٥٩	١٥،٠٨٠
٣٩	١٠،٥٨٠	٦٠	١٥،٦٣٠
٤٠	١٠،٦٩٠	فأكثر	

ملاحظات :

(١) في حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة .

(٢) يحسب المبلغ المستحق على المؤمن عليه على أساس سنه وأجره في تاريخ انتفاعه بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١

(٣) يقرب رأس المال المحسوب وفقا لهذا الجدول في جميع الحالات إلى أقرب جنيه صحيح .

جدول رقم (٦) بتحديد الأقساط الشهرية التى تقتطع من الأجر فى حالة اختيار المؤمن عليه أداء المبالغ المستحقة عليه بالتقسيط

السن فى تاريخ بدء الأداء	مجموع الأقساط المفروض أداؤها فى حالة السداد حتى بلوغ سن الستين مقابل ١٠٠ جنيه من المبلغ المستحق		السن فى تاريخ بدء الأداء	مجموع الأقساط المفروض أداؤها فى حالة السداد حتى بلوغ سن الستين مقابل ١٠٠ جنيه من المبلغ المستحق	
	مليم	جنيه		مليم	جنيه
حتى ٢٠	٤٠٠	٢١٩	حتى ٤١	٣٠٠	١٥٥
٢١	—	٢١٦	٤٢	٥٠٠	١٥٢
٢٢	٨٠٠	٢١٢	٤٣	٧٠٠	١٤٩
٢٣	٥٠٠	٢٠٩	٤٤	٩٠٠	١٤٦
٢٤	٢٠٠	٢٠٦	٤٥	١٠٠	١٤٤
٢٥	١٠٠	٢٠٣	٤٦	٣٠٠	١٤١
٢٦	٩٠٠	١٩٩	٤٧	٥٠٠	١٣٨
٢٧	٧٠٠	١٩٧	٤٨	٧٠٠	١٣٥
٢٨	٦٠٠	١٩٣	٤٩	٩٠٠	١٣٢
٢٩	٦٠٠	١٩٠	٥٠	١٠٠	١٣٠
٣٠	٥٠٠	١٨٧	٥١	٣٠٠	١٢٧
٣١	٤٠٠	١٨٤	٥٢	٥٠٠	١٢٤
٣٢	٤٠٠	١٨١	٥٣	٦٠٠	١٢١
٣٣	٤٠٠	١٧٨	٥٤	٧٠٠	١١٨
٣٤	٤٠٠	١٧٥	٥٥	٨٠٠	١١٥
٣٥	٥٠٠	١٧٢	٥٦	٨٠٠	١١٢
٣٦	٦٠٠	١٦٩	٥٧	٧٠٠	١٠٩
٣٧	٧٠٠	١٦٦	٥٨	٦٠٠	١٠٦
٣٨	٨٠٠	١٦٣	٥٩	٣٠٠	١٠٣
٣٩	٩٠٠	١٦٠	٦٠	—	١٠٠
٤٠	١٠٠	١٥٨			

ملاحظات : ١ فى حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة .

٢ ــ لحساب القسط الشهرى يقسم مجموع الاقساط المفروض اداؤها على عدد الاشهر الكاملة بين تاريخ بدء السداد وتاريخ بلوغ سن الستين.

٣ ــ تقرب قيمة القسط الشهرى الناتج من تطبيق هذا الجدول الى أقرب قرش .

جدول رقم (٧)

رأس المال المقابل لمعاش مستبدل قدره جنيه واحد

السن	مدى الحياة		لمدة ١٠ سنوات		لمدة ٢٠ سنة	
	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه
حتى ٤٠	٢٠٠	١٥٩	١٠٠	٨٨	٨٠٠	١٣٣
٤١	٨٠٠	١٥٦	٩٠٠	٨٧	—	١٣٣
٤٢	٣٠٠	١٥٤	٧٠٠	٨٧	—	١٣٢
٤٣	٦٠٠	١٥١	٤٠٠	٨٧	—	١٣١
٤٤	٩٠٠	١٤٨	١٠٠	٨٧	٨٠٠	١٢٩
٤٥	٢٠٠	١٤٦	٧٠٠	٨٦	٥٠٠	١٢٨
٤٦	٣٠٠	١٤٣	٣٠٠	٨٦	١٠٠	١٢٧
٤٧	٢٠٠	١٤٠	٩٠٠	٨٥	٦٠٠	١٢٥
٤٨	٣٠٠	١٣٧	٤٠٠	٨٥	٩٠٠	١٢٣
٤٩	٢٠٠	١٣٤	٩٠٠	٨٤	٢٠٠	١٢٢
٥٠	—	١٣١	٣٠٠	٨٤	٢٠٠	١٢٠
٥١	٧٠٠	١٢٧	٦٠٠	٨٣	٢٠٠	١١٨
٥٢	٤٠٠	١٢٤	٩٠٠	٨٢	—	١١٦
٥٣	—	١٢١	٢٠٠	٨٢	٧٠٠	١١٣
٥٤	٦٠٠	١١٧	٣٠٠	٨١	٢٠٠	١١١
٥٥	٢٠٠	١١٤	٤٠٠	٨٠	٧٠٠	١٠٨
٥٦	٧٠٠	١١٠	٤٠٠	٧٩	—	١٠٦
٥٧	٢٠٠	١٠٧	٤٠٠	٧٨	٣٠٠	١٠٣
٥٨	٧٠٠	١٠٣	٢٠٠	٧٧	٤٠٠	١٠٠
٥٩	٢٠٠	١٠٠	٩٠٠	٧٥	٤٠٠	٩٧
٦٠	٦٠٠	٩٦	٥٠٠	٧٤	٣٠٠	٩٤

تابع جدول رقم ٧

رأس المال المقابل لمعاش مستبدل قدره جنيه واحد

السن	مدى الحياة		لمدة ١٠ سنوات		لمدة ٢٠ سنة	
	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه
٦١	—	٩٣	١٠٠	٧٣		
٦٢	٥٠٠	٨٩	٥٠٠	٧١		
٦٣	٩٠٠	٨٥	٩٠٠	٦٩		
٦٤	٥٠٠	٨٢	١٠٠	٦٨		
٦٥	١٠٠	٧٩	٤٠٠	٦٦		
٦٦	٧٠٠	٧٥	٦٠٠	٦٤		
٦٧	٥٠٠	٧٢	٧٠٠	٦٢		
٦٨	٣٠٠	٦٩	٨٠٠	٦٠		
٦٩	٢٠٠	٦٦	٩٠٠	٥٨		
٧٠	٢٠٠	٦٣	٩٠٠	٥٦		

ملاحظات :

١ — فى حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة .

٢ — يراعى فى حساب السن الاضافة التى تقررها الهيئة الطبية المختصة وفقا للحالة الصحية لطالب الاستبدال وتظل نتيجة الكشف الطبي صالحة لإتمام إجراءت الإستبدال لمدة سنة من تاريخ صدور الهيئة الطبية المختصة .

٣ — لايجوز الاستبدال لمن تقـــرر الهيئة الطبية المختصة أن صحته من نوع ردىء .

٤ — لايجوز الاستبدال لمن تجاوز سنة بمراعاة ماجاء بالبند (٢) سبعين سنة للاستبدال مدى الحياة أو لمدة ١٠ سنوات وستين سنة للاستبدال لمدة ٢٠ سنة .

الباب السادس

أحكام عامة

الفصل الأول — الأنظمة الخاصة فى التأمينات الاجتماعية

٢٢٤ — أولا : الانظمة الخاصة فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ :

ترجع نشأة الأنظمة الخاصة للتأمينات الإجتماعية إلى أحكام المادة ٣٦ من القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار الصادر فى ٣١ أغسطس سنة ١٩٥٥ .

وكانت قبل تعديلها تعفى أصحاب الأعمال والعمال من الإشتراك فى مؤسسة التأمين والإدخار إذا كانوا وقت العمل بهذا القانون مرتبطين بتنفيذ أنظمة خاصة سواء فى شكل صناديق إدخار أو عقود تأمين جماعيـــة أو نظم معاشات .

غير أنه على أثر نشر القانون فى الجريدة الرسمية وما تضمنه من النص على العمل به إعتبارا من أول الشهر التالى لإنقضاء ستة أشهر على نشره بالجريدة الرسمية أى إعتبارا من أول أبريل سنة ١٩٥٦ فقد ورد إلى الادارة العامة للعمل الكثير من لوائح صناديق الادخار وعقود التأمين الجماعى ونظم المعاشات وطلب أصحاب الأعمال الموافقة عليها . وفضلا عما كان فى إعتماد هذه اللوائح من إضعاف المركز المالى لمؤسسة التأمين والادخار للعمال فى ذلك الوقت فإن العمال قد تقدموا بعدة تظلمات وشكاوى يرفضون فيها إنضمامهم إلى الأنظمة الخاصة التى ينشئها أصحاب الأعمال وطلبوا الانضمام للمؤسسة.

ولذلك صدر القانون رقم ٥٩٧ لسنة ١٩٥٥ [١] وعدلت فيه المادة ٣٦ من قانون التأمين والادخار بأن استثنت من الإنضمام للمؤسسة أصحاب الأعمال والعمال إذا كانوا مرتبطين بتنفيذ أنظمة خاصة سارية المفعول قانونا قبل ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٥ سواء فى شكل صناديق إدخار أو عقود تأمين جماعية أو نظم معاشات على أن يعتمد النظام الخاص بمعرفة لجنة مشكلة لذلك الغرض برياسة وكيل وزارة الشئون الإجتماعية وعضوية كل من مدير الإدارة العامة للعمل ومدير مصلحة التأمين فى وزارة المالية والاقتصاد فى ذلك الوقت وأوجبت لاقرار هـــذا الاعفاء أن تتوافر فى الانظمة الشروط التالية .

٢٢٥ ــ شروط الاعفاء من الاشتراك فى صندوق الادخار :

وفيما يتعلق بصناديق الادخار الخاصة التى يترتب على وجودها الاعفاء من الاشتراك فى صندوق الادخار المنشأ بمقتضى القانون المشار إليه أوجبت المادة ٣٦ سالفة الذكر أن تتوافر الشروط الاتية .

(ا) أن يكون منصوصا فى لوائح هذه الصناديق على أن ما يؤديه صاحب العمل يقابل إلتزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة أى يكون بديلا عنها .

لانه إذا لم يوجد مثل هذا النص فى لائحة الصندوق فانه طبقا للمادة ٤٧) من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى الذى كان معمولا به فى ذلك الوقت كان للعامل الحق فى الحصول على مايستحقه فى صندوق الإدخار طبقا للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية ويعتبر هذا النظام امتيازا تكميليا وتطبق فى هذه الحالة أحكام المادة ٢٣ من هذا القانون الخاصة بالابقاء على الأنظمة الخاصة القائمة وقت العمل بالقانون إذا كانت ترتب للعمال امتيازات تكميلية بالاضافة

(١) الوقائع المصرية فى ١١ ديسمبر ١٩٥٥ ــ العدد ٩٥ مكرر غير اعتيادى .

إلى الالتزام بمكافأة نهاية الخدمة ويلتزم أصحاب الأعمال والعمال بالاشتراك فى مؤسسة التأمين والادخار مع وجود النظام الخاص بصندوق الادخار.

(ب) ألا تقل المبالغ التى يؤديها صاحب العمل لحساب كل عامل فى الصندوق عن ٥,٥ ٪ من أجره الإجمالى فإذا قلت المبالغ التى يؤديها الصندوق أى عامل من عمال المنشأة المعفاة عن ٥ ٪ من أجره الإجمالى وجب زيادتها إلى هذه النسبة لاستقطاعها من أجره وإضافتها إلى مدخراته.

(حـ) أن يتعهد صاحب العمل أن يضيف سنوياً إلى المال المدخر فائدة مركبة لا يقل متوسطها خلال الخمس سنوات الأولى من تاريخ العمل بهذا القانون عن ٢,٥ ٪ .

ويحدد وزير الشئون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد معدل الفائدة الذى يجب على صاحب العمل إضافته بعد انتهاء السنوات الخمس المشار إليها وذلك لمدة خمس سنوات وهكذا .

(د) ألا تقل المزايا الأخرى الممنوحة وفقاً للوائح هذه الصناديق عما هو مقرر بمقتضى أحكام هذا القانون .

(هـ) أن تكون هذه الأنظمة نافذة وسارية المفعول قانوناً قبل ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٧ .

ويكون الإعفاء طبقاً للأوضاع والشروط التى يقررها وزير الشئون الاجتماعية والعمل بقرار يصدره .

ويجب على صاحب العمل فى هذه الحالة أن يخضع لأحكام صندوق التأمين المنشأ بمقتضى أحكام القانون المشار إليه .

٢٢٦ ــ شروط الاعفاء من الاشتراك فى صندوقى التامين والادخار :

وفيما يتعلق بالعقود الجماعية ونظم المعاشات التى يترتب على وجودها الإعفاء من الاشتراك فى صندوق التأمين والادخار المنشأين بمقتضى أحكام

القانون المشار إليه أوجبت المادة ٣٦ سالفة الذكر أن تتوافر الشروط الآتية :

(ا) ألا تقل المبالغ التى يؤديها صاحب العمل لحساب كل عامل عن ٧,٥ ٪ من أجره الإجمالى .

وإذا قلت المبالغ التى يؤديها أى عامل من عمال المنشأة المعفاة عن ٥ ٪ من أجره الإجمالى وجب زيادتها إلى هذه النسبة واستقطاعها من أجره على أن يقابل ذلك زيادة المزايا الممنوحة للعمال .

(ب) أن يعتمد هذا النظام من اللجنة المشكلة لهذا الغرض والسابق الإشارة إليها .

(حـ) أن يقدم صاحب العمل طلبه إلى اللجنة المذكورة خلال شهر على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون مرفقاً به تقرير من خبير فى رياضيات التأمين على الحياة « اكتوارى » يوضح فيه القواعد الخاصة بالنظام ومدى ملاءمة الأموال المكونة والاشتراكات المقررة للمزايا التى تعود من تطبيقه والأسس الفنية التى اتبعت فى التقرير .

وأجاز القانون للجنة بناء على طلب صاحب العمل مد مدة الشهر المشار إليه لأسباب تقدرها بحيث لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(ى) أن تكون هذه الأنظمة نافذة وسارية المفعول قانونا قبل ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٥ .

كما أوجبت المادة الثالثة من القرار الوزارى رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٦ [1] فى شأن شروط وأوضاع الإعفاء من الاشتراك فى صندوق التأمين والإدخار على صاحب العمل الذى يتقرر إعفاؤه من الاشتراك فى صندوق الإدخار اتباع النظام ومسك السجلات والمستندات وإصدار البطاقات التى تراها الإدارة العامة للعمل لازمة لإشرافها على تنفيذ لائحة الصندوق .

ونصت المادة ٣٦ من القانون المذكور على أنه فى حالة تصفية النظام الخاص بعد اعتماده طبقا لما تقدم يجب اشتراك العمال فى مؤسسة التأمين

---

(١) الوقائع المصرية فى ٢٣ أبريل سنة ١٩٥٦ .

والإدخار للعمال اعتباراً من أول الشهر التالى لتاريخ تلك التصفية .

كما أوجبت إضافة الأموال التى قد يستحق صرفها إلى العامل وقت التصفية إلى حسابه فى مؤسسة التأمين والإدخار سواء كانت تلك الأموال ناشئة عن اشتراكات العامل نفسه أو عن اشتراكات صاحب العمل فى النظام الخاص .

وقد تم على أساس ما تقدم اعتماد حوالى ٥٠٠ نظام خاص .

٢٢٧ ـ الانظمة الخاصة فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ :

ولما صدر القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية نصت المادة ٧٨ منه على أن « يلتزم أصحاب الأعمال والعمال المرتبطين بتنفيذ أنظمة خاصة سواء فى شكل صناديق ادخار أو عقود تأمين جماعية أو نظم معاشات أو خلاف ذلك بالاشتراك فى المؤسسة طبقا لأحكام هذا القانون .

ويشكل وزير الشئون الاجتماعية والعمل بقرار منه لجنة تختص ببحث هذه الأنظمة وتقرير الشروط والأوضاع التى تكفل المحافظة على حقوق العمال فيما تزيد قيمته عن المزايا المقررة طبقا لأحكام هذا القانون ويبين القرار المذكور تشكيل اللجنة وطريقة العمل بها والقواعد العامة التى يتعين اتباعها فى هذه الحالات .

وقد صدر تنفيذاً للمادة ٧٨ آنفة الذكر القرار الوزارى رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ [1] فى شأن تشكيل اللجنة المختصة ببحث أنظمة صناديق الادخار أو عقود التأمين الجماعية أو المعاشات والمحافظة على حقوق العمال فيما تزيد قيمته عن المزايا المقررة فى قانون التأمينات الاجتماعية .

وقامت اللجنة المذكورة ببحث ٣٩٤ نظاما خاصا وصدر بشأنها القرار الوزارى رقم ٣٩ لسنة ١٩٦٠ بضم ٣٨٨ نظاما منها إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٢٦ يوليو سنة ١٩٥٩ ـ العدد ١٥٤ .

والقرار الوزارى رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٠ بضم ٦ أنظمة إلى تأمين العجز والوفاة فقط وذلك اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦١ .

والقرار الوزارى رقم ١٣ لسنة ١٩٦١ بضم نظامين إلى تأمين العجز والوفاة فقط وسبعة أنظمة إلى تأميني الشيخوخة والعجز والوفاة اعتباراً من أول أبريل سنة ١٩٦١ .

٢٢٨ ـ القرار الوزارى رقم ١٨ سنة ١٩٥٩ (١) :

كذلك صدر تنفيذاً لأحكام المادة السابعة من القانون المذكور القرار الوزارى رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ ويقضى بسريان أحكام تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة اعتباراً من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ على جميع المؤسسات فيما عدا :

١ ـ المصالح الحكومية والمؤسسات العامة . . . إلخ

٢ ـ أصحاب الأعمال والعمال السابق ارتباطهم بتنفيذ أنظمة خاصة سواء فى شكل صناديق إدخار أو عقود تأمين جماعية أو نظم معاشات أو غيرها فى أول الشهر التالى لتاريخ اعتماد قرار اللجنة المشكلة لبحث هذه الأنظمة طبقاً للمادة ٧٨ من القانون .

وبالتالى اشترط القرار الوزارى المذكور ضرورة صدور قرار من اللجنة المشكلة لبحث هذه الأنظمة بالموافقة عليها واعتماد هذا القرار من الجهة المختصة وذلك لاعفاء أصحاب الأعمال المشتركين فى هذه الأنظمة من الاشتراك فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

٣ ـ المؤسسات التى لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال . . . إلخ

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٣ اغسطس سنة ١٩٥٩ ـ العدد ١٦١ .

٢٢٩ ــ القرار الوزارى رقم ٣٩ لسنة ١٩٦٠ [1] :

وتطبيقا لأحكام القرار الوزارى رقم ٣٩ لسنة ١٩٦٠ بدأ اشتراك العمال المنضمين إلى أى من الـ ٣٨٨ نظاما خاصا الوارد بيانها بالقرار المشار إليه فى كل من تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة بالمؤسسة اعتباراً من أول يناير سنه ١٩٦١ على أن يحسب رصيد كل عامل طبقا للنظام الخاص كاملا فى آخر ديسمبر سنة ١٩٦٠ ويبقى لدى شركة التأمين المتعاقد معها صاحب العمل وتسرى فى شأنه جميع المزايا والحقوق الواردة فى العقد المبرم بينهما وملحقاته .

على ان تعتبر عند الاشتراك فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية مدة الاشتراك فى النظم الخاصه السابقة على أول يناير سنه ١٩٦١ جزءاً من المدة اللازمة لاستحقاق معاش العجز والوفاة وهى ١٢ شهراً متصلة أو ٢٤ شهراً متقطعة على أن تكون الثلاثه الأخيرة منها متصلة .

كما أوجب القرار المذكور على أصحاب الأعمال وشركات التأمين موافاة مؤسسة التأمينات الاجتماعية بصورة طبق الأصل من العقد المبرم بينهما وملحقاته . وكذلك ببيان أسماء العمال الذين تسرى عليهم نظم التأمين والإدخار الخاصة وحصة كل من العامل وصاحب العمل مضافاً إليها ريع الاستثمار حتى آخر ديسمبر سنة ١٩٦٠ . وذلك فى ميعاد غايته ٣٠ يونيو سنة ١٩٦١ . وكذلك تقديم نفس البيان إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية فى نهاية كل سنة مالية مشتملا على ريع استثمار حصة كل من العامل وصاحب العمل عنها وعن السنوات السابقة .

كما أوجب على مؤسسة التأمينات الاجتماعية أن توضح حصة كل عامل فى شركة التأمين مع رصيد كل عامل سنويا .

على أن يضاف رصيد العامل فى شركة التأمين الناتج عن اشتراكات صاحب العمل إلى حساب هذا الأخير فى تأمين الشيخوخة .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ١١ يناير سنة ١٩٦١ ــ العدد ٣٠ .

كما أوجب على مؤسسة التأمينات الاجتماعية عند استحقاق المؤمن عليه أو المستحقين عنه لأموال تأمين الشيخوخة أن تضيف له أيضا رصيده فى شركة التأمين الناتج من اشتراكاته . وتحل المؤسسة قانونا محل المؤمن عليه أو المستحقين عنه حسب الأحوال فى مطالبة شركة التأمين بهذا الرصيد .

٢٣٠ ـ القرار الوزارى رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٠ (١) :

وتطبيقاً لأحكام القرار الوزارى رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٠ بدأ اشتراك العمال المنضمين إلى أى من الـ ٦ أنظمة الخاصة الوارد بيانها بالقرار المشار إليه فى تأمين العجز والوفاة اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦١ . ويستمر العمل بهذه الأنظمة الخاصة فيما يتعلق بتأمين الشيخوخة فقط ولا تسرى أحكامه عليها . كما أعفيت الهيئة العامة لقناة السويس من الاشتراك فى المؤسسة أحكام تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة ولا تسرى عليها .

٢٣١ ـ القرار الوزارى رقم ١٣ لسنة ١٩٦١ :

وتطبيقاً لأحكام القرار الوزارى رقم ١٣ لسنة ١٩٦١ بدأ اشتراك العمال فى أى من الأنظمة الخاصة السبعة الوارد بيانها بالقرار المشار إليه فى كل من تأمينى الشيخوخة والعجز والوفاة اعتباراً من أول أبريل سنة ١٩٦١ . كما بدأ اشتراك العمال المنضمين إلى نظامين آخرين إلى تأمين العجز والوفاة اعتبارا من أول ابريل سنة ١٩٦١ على أن يستمر العمل بهذين النظامين فيما يتعلق بتأمين الشيخوخة فقط .

وتضمن هـذا القرار نفس الاحكام الواردة فى القرار الوزارى رقم ٣٩ لسنة ١٩٦٠ بشأن المحافظة على حقوق العمال لدى شركات التأمين المتعاقد معها صاحب العمل أو صندوق النظام الخاص .

---

(١) الجريدة الرسمية فى ٢٣ ابريل سنة ١٩٦١ ـ العدد ٩٣ .

على أنه بقى حوالى ٧٨ نظاما خاصا فى كل من تأمينى الشيخوخة والعجز والوفاة لم يبت فيها حتى صدور القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ بتعديل أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية .

٢٣٢ — ثالثا — الانظمة الخاصة فى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ :

ولما صدر القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ بتعديل أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية نصت المادة ٧٨ المعدلة على أنه « إستثناء من حكم المادة ١٨ يجوز لوزير الشئون الاجتماعية . والعمل ثم لمجلس إدارة مؤسسة التأمينات الاجتماعية بعد ذلك ، إعفاء أصحاب الأعمال المرتبطين مع عمالهم بأنظمة معاشات أفضل من الاشتراك فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على أن يتقدموا بطلب ذلك خلال شهرين من تاريخ العمل بهذا القانون على أن يشتمل الطلب على البيانات التى يحددها قرار من مجلس إدارة المؤسسة .

وإذا كان نظام المعاشات يقتصر على معاشات الشيخوخة وجب أن يبين ذلك فى الطلب المنصوص عليه فى الفقرة السابقة ويمنح صاحب العمل فى هذه الحالة مهلة ثلاثة أشهر لتعديل نظامه ليشتمل على معاشات العجز والوفاة بما لا يقل عن المزايا المقررة بهذا القانون .

فإذا انتهت المهلة المشار إليها ولم يقم صاحب العمل بتعديل نظامه خضع لاحكام هذا القانون والتزم فى الوقت ذاته بإنشاء أنظمة معاشات تكميلية بقيمة الفرق بين ما كان يتحمله فى نظام المعاش الخاص والاشتراك فى هذا التأمين » .

وبذلك أجاز القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ الإعفاء من الاشتراك فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية فى حالة وجود أنظمة خاصة بشرط أن تقوم تلك الإنظمة على أساس تمتع المؤمن عليهم بنظام معاشات أفضل .

٢٣٣ ـ القرار الوزارى رقم ٢٩ لسنة ١٩٦١ (١) :

وفى ٢٧ أغسطس سنة ١٩٦١ صدر القرار الوزارى رقم ٢٩ لسنة ١٩٦١ ويقضى بسريان أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على « جميع المنشآت والمؤسسات وكذا جميع أصحاب المهن غير التجارية إذا كانوا يستخدمون عادة أقل من خمسة عمال على أن يعمل به اعتباراً من أول أغسطس سنة ١٩٦١ ». وقد استند إلى هذا القرار لإلغاء باقى الأنظمة الخاصة والقول بوجوب اشتراك جميع أصحاب الأعمال المشتركين فى هذه الانظمة الخاصة فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية اعتباراً من أول أغسطس سنة ١٩٦١ .

وفعلا أصدر مجلس إدارة المؤسسة فى ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٦١ باعتباره الجهة المختصة ببحث الأنظمة الخاصة قراراً بالنسبة إلى الأنظمة التى لم يتم البت فى أمرها أو التى أعفيت من الاشتراك بالمؤسسة جاء به « فيما يختص بالنظم الخاصة التى تقرر انضمامها للمؤسسة تنفيذاً للقرار الوزارى رقم ٢٩ لسنة ١٩٦١ يحسب رصيد كل عامل طبقاً للنظام الخاص كاملا فى آخر يوليو سنة ١٩٦١ ويبقى لدى شركة التأمين المتعاقد معها صاحب العمل أو صندوق النظام الخاص وتسرى فى شأنه جميع المزايا والحقوق الواردة فى العقد المبرم بينهما وملحقاته » .

وبذلك انضمت باقى الأنظمة الخاصة إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية إعتباراً من أول أغسطس سنة ١٩٦١ ولكنها ظلت قائمة فى حدود المحافظة على حقوق العمال فيما تزيد قيمته عن المزايا المقررة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية .

(١) الجريدة الرسمية فى ٢٧ اغسطس سنة ١٩٦٠ ـ العدد ١٩٤ .

الفصل الثانى

الجمع بين المكافأة والتعويض أو المعاش

المبحث الاول

الفترة من ١٥ اغسطس سنة ١٩٤٤ الى ٣١ مارس سنة ١٩٥٦

٢٣٤ ــ اولا : انتهاء عقد العمل فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

١ ــ وإذا انتهى عقد العمل فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى (وتسرى أحكامه فى الفترة من ١٥ أغسطس سنة ١٩٤٤ إلى ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢) فإن العامل كان يستحق مكافأة نهاية الخدمة فى الحالات التى حددها القانون المذكور على سبيل الحصر وسبق أن عرضنا لها تفصيلا .

على أن ما يهمنا فى هذا الشأن أن هذا القانون حرم على العامل فى حالة عجزه أو المستحقين عنه فى حالة وفاته ــ إذا كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل ــ أن يجمعوا بين مكافأة نهاية الخدمة وفقا لهذا القانون وبين التعويض عن العجز أو الوفاة طبقا للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل ثم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بعد ذلك .

٢ ـ ولكن تستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا كان العجز أو الوفاة نتيجة حادث من حوادث العمل ولم يستطع العامل أو المستحقون عنه أن يحصلوا على التعويض المشار إليه كما لو تأخروا عن رفع الدعوى فى الميعاد المقرر كذلك إذا كان التعويض طبقا للقانون العام بسبب خطأ جسيم ارتكبه صاحب العمل فيمكن الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والتعويض المستحق فى هذه الحالة .

٣ — وإذا وجد فى منشأة صندوق ادخار للعمال وكان ما دفعه صاحب العمل فى هذا الصندوق لحساب أحد العمال يساوى حقه فى مكافأة نهاية الخدمة طبقا لهذا القانون أو يزيد عليه فلا يكون للعامل حق المطالبة بهذه المكافأة سواء وجد نص فى لائحة الصندوق بأن ما يؤديه صاحب العمل لحساب العامل فى الصندوق إنما يؤدى مقابل التزامه القانونى الخاص بمكافأة نهاية الخدمة أو لم يوجد هذا النص — وبذلك لا يجوز للعامل أن يجمع بين ما يؤديه صاحب العمل لحسابه فى الصندوق وبين مكافأة نهاية الخدمة وكل ما خوله القانون للعامل فى هذه الحالة أن يحصل على أكبر القيمتين . كذلك يحصل العامل على المبالغ التى اقتطعت من اجره لدفعها فى هذا الصندوق .

٤ — فإذا كان صاحب العمل قد اتخذ نظاما مالياً يؤدى إلى ذات الغرض من نظام التوفير والادخار كما هو الحال فى نظام وثائق التأمين لحساب العمال فيجب استنزال مدفوعات صاحب العمل فى وثيقة التأمين من مكافأة نهاية الخدمة القانونية ولا يجوز للعامل فى هذه الحالة أن يجمع بين هذه المدفوعات وبين مكافأة نهاية الخدمة .

ويجوز للعامل أن يستمر فى عملية التأمين على حسابه الخاص أو يطلب تصفية وثيقة التأمين وفى هذه الحالة يحصل على مكافأة نهاية الخدمة أو مدفوعات صاحب العمل لحسابه فى التأمين أيهما أكبر .

٥ — فإذا كان العامل يستحق لدى صاحب العمل معاشا عن مدة خدمته كان له أن يختار بين هذا المعاش وبين مكافأة نهاية الخدمة فإذا اختار المكافأة وجب على صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد دفعه من اشتراك فى صندوق المعاش .

٢٣٥ – ثانياً – انتهاء عقد العمل فى ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ :

١ – فإذا إنتهى عقد العمل فى الفترة من ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ حتى ٣١ مارس سنة ١٩٥٦ أى فى ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٣ بشأن عقد العمل الفردى ، وقبل العمل بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار للعمال) فإن العامل كان يحصل فى ظل هذا القانون على مكافأة نهاية الخدمة فى جميع حالات انتهاء العقد عدا التى نص القانون على حرمان العامل منها على النحو الذى أوضحناه تفصيلا من قبل .

وقد حذف النص الذى كان يحرم على العامل فى حالة عجزه أو المستحقين عنه فى حالة وفاته نتيجة إصابة عمل أن يجمعوا بين مكافأة نهاية الخدمة وبين التعويض عن العجز أو الوفاة طبقاً لقانون إصابات العمل . وبذلك أجاز القانون الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة وبين هذا التعويض .

٢ – وإذا وجد فى منشأة صندوق إدخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل فى الصندوق لحساب العامل إنما يؤدى مقابل التزامه بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساوياً لما يستحقه من مكافأة طبقاً لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه فإن العامل يحصل على مدفوعات صاحب العمل فى هذا الصندوق أو مكافأة نهاية الخدمة أيهما أكبر . كما يحصل العامل على المبالغ التى اقتطعت من أجره لدفعها فى هذا الصندوق .

٣ – فإذا لم يوجد نص فى اللائحة يقرر بأن ما يؤديه صاحب العمل فى الصندوق إنما يؤدى مقابل التزامه بمكافأة نهاية الخدمة فإن العامل يحصل فى هذه الحالة على المبالغ الآتية :

(ا) المبالغ التى ساهم بها صاحب العمل لحساب العامل فى الصندوق .

(ب) مكافأة نهاية الخدمة طبقاً لأحكام هذا القانون .

(ح) المبالغ التى اقتطعت من أجره لدفعها فى هذا الصندوق .

٤ — فإذا كان فى المنشأة نظام للمعاش فى حالة الشيخوخة كان للعامل المستحق للمعاش الخيار بين المعاش وبين مكافأة نهاية الخدمة أيهما أفضل له . فإذا اختار المكافأة فإنه يحصل كذلك على المبالغ التى اقتطعت من أجره لدفعها فى هذا الصندوق .

٥ - وإذا انتهت خدمة العامل قبل استحقاق المعاش كان للعامل الخيار بين الحصول على مدفوعات صاحب العمل لحسابه بالصندوق وبين الحصول على مكافأة نهاية الخدمة أيهما أفضل له . وإذا اختار المكافأة فإنه يحصل كذلك على المبالغ التى اقتطعت من أجره لدفعها فى هذا الصندوق .

وبذلك أجاز هذا القانون للعامل أن يجمع بين المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحسابه فى صندوق الادخار وبين مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يوجد نص بأن مدفوعات صاحب العمل هى مقابل التزامه بمكافأة نهاية الخدمة .

المبحث الثانى

الفترة من اول ابريل سنة ١٩٥٦ الى ٣١ يوليو سنة ١٩٥٩

٢٣٦ ــ أولا ــ تعريف العامل المشترك فى مؤسسة التأمين والادخار :

والمقصود بذلك العامل الذى تسرى عليه أحكام القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار للعمال وقام صاحب العمل بالاشتراك عنه فعلا لدى مؤسسة التأمين والادخار .

ويتحقق هذا الاشتراك عندما يرسل صاحب العمل إلى المؤسسة الاستمارة رقم (١) الخاصة باشتراك العامل فى المؤسسه من أصل وصورة . وترسل هذه الاستمارة مرة واحدة عند بدء اشتراك العامل بالمؤسسة . وكذلك عند ما ينقل العامل من خدمة صاحب عمل إلى خدمة صاحب عمل آخر . فيلزم صاحب العمل الجديد بإرسال هذه الاستمارة إلى المؤسسة بدون إخلال بحقوق العامل . وتعيد المؤسسة صورة الاستمارة إلى صاحب العمل بعد توقيعها وختمها بخاتمها ويحتفظ صاحب العمل بتلك الصورة بملف خدمة العامل .

وإذا لم يرسل صاحب العمل الاستمارة رقم (١) الخاصة باشتراك العامل إلى المؤسسة فإن العامل لا يعد مشتركا فى المؤسسه رغم سريان قانون التأمين والإدخار عليه وبالتالى لا يستفيد من أحكامه حتى لو كان صاحب العمل يخصم الاشتراكات من أجره فعلا إلا إذا كان صاحب العمل قد ورد الاشتراكات للمؤسسة وأغفل إرسال الاستمارة رقم (١) سهواً .

وقد أوجب القانون المذكور على المؤسسة أن تعطى أصحاب الأعمال المشتركين فيها أرقاما متتابعة وأن تخطر كل صاحب عمل برقمه .

كما أوجب على صاحب العمل أن يعطى للعمال الموجودين فى خدمته عند العمل بالقانون ثم للعمال الذين يدخلون فى خدمته بعد ذلك أرقاما

متتابعه أيضا ولا يجوز إعطاء عامل جديد رقما سبق إعطاؤه لعامل ترك خدمة صاحب العمل لأى سبب من الأسباب .

وأوجب القانون المذكور على صاحب العمل أن يذكر الأرقام الخاصة به وبعماله فى جميع المكاتبات المتعلقة بتنفيذ أحكام هذا القانون .

كما أوجب على المؤسسة أن تعد بطاقة الادخار للعمال وألزم صاحب العمل أن يحتفظ بهذه البطاقة فى ملف خدمة العامل ويسلم صورتها للعامل مقابل إيصال وذلك خلال أسبوع من تاريخ وصولها إليه من المؤسسة .

كذلك أوجب القانون المذكور على صاحب العمل أن يخطر المؤسسة بانتهاء خدمة العامل وذلك بأن يرسل لها الاستمارة رقم (٦) الخاصة بالإخطار عن انتهاء خدمة العامل وتحرر أيضاً من أصل وصورة وترسل هى وصورتها مع بطاقة العامل عند انتهاء الخدمة .

وتعتبر البيانات الواردة فى هذه الاستمارة حجة على صاحب العمل وملزمة له ولا تكون المؤسسة مسئولة عن أى مبلغ يصرف خطأ استناداً إلى البيانات المشار إليها .

وبذلك يلتزم صاحب العمل المشترك عن العامل لدى المؤسسة عند قيام نزاع قضائى بينه وبين العامل أو بين العامل والمؤسسة بالآتى :

١ — أن يرشد عن رقم اشتراكه واشتراك العامل لدى المؤسسة .

٢ — أن يقدم صورة الاستمارة رقم (١) الخاصة باشتراك العامل فى المؤسسة وذلك بعد توقيعها وختمها من المؤسسة كدليل على هذا الاشتراك أو يقدم ما يدل على سداد اشتراكه عن العامل بالمؤسسة .

٣ — أن يقــدم ما يدل على إرسال الاستمارة رقم (٦) الخاصة بالإخطار عن انتهاء خدمة العامل .

ويرتب القانون عقوبات جنائيـة على صاحب العمل الذى يخالف أحكام هذا القانون .

فإذا عجز صاحب العمل عن إقامة الدليل على الاشتراك عن العامل فى المؤسسة بأن عجز عن تقديم الاستمارة رقم (١) أو تقديم ما يدل على سداد الاشتراك عن العامل للمؤسسة فإنه يبقى مسئولا عن مكافأة نهـاية الخدمة الخاصة بهذا العامل .

ويلاحظ أن الأحكام الخاصة بإرسال استمارة اشتراك العامل بالمؤسسة (الاستمارة رقم ١) واستمارة الإخطار عند انتهاء الخدمة (الاستمارة رقم ٦) لا زالت قائمة حتى الآن . وتضمنتها كافة قوانين التأمينات الاجتماعية بما فيها القانون الأخير رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

٢٣٧ ـ انتهاء خدمة العامل المشترك فى المؤسسة :

فإذا انتهى عقد العامل المشترك فى مؤسسة التأمين والادخار وتوافرت شروط أداء المال المدخر إليه على النحو الذى أوضحناه فإن العامل كان يحصل من المؤسسة (صندوق الادخار) على المبالغ الآتية :

١ ـ المبالغ التى دفعهـا صاحب العمل لحسابه فى صندوق الادخار (حصة صاحب العمل) .

٢ ـ الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة الخدمة لدى صاحب العمل وفقا لقانون العمل وبين حصة صاحب العمل فى صندوق الادخار إن وجد .

٣ ـ الاشتراكات التى اقتطعت من أجره لدفعها لصندوق الادخار (حصة العامل الشخصية) .

٤ ـ فوائد حصة صاحب العمل وحصة العامل الشخصية فى صندوق الادخار

وبمعنى آخر فإن العامل كان يحصل على حصة صاحب العمل فى صندوق الادخار أو مكافأة نهـاية الخدمة أيهما أكبر بالإضافة إلى حصة العامل

الشخصية فى الصندوق وفوائدها وهو ما يطلق عليه فى ذلك القانون (المال المدخر) .

ولا يجوز للعامل المشترك فى المؤسسة أن يطالب صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة لأن عبء الالتزام بمكافأة نهاية الخدمة انتقل من عاتق صاحب العمل المشترك عن العامل فى صندوق الادخار إلى عاتق المؤسسة على النحو الذى أوضحنا تفصيلا من قبل .

٢٣٨ ـ عجز العامل المشترك فى المؤسسة أو وفاته :

وإذا انتهى عقد العمل لعجز العامل أو وفاته فيجب التفرقة بين حالة العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل وبين العجز أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل .

١ ــ فإذا كان العجز نتيجة إصابة عمل فإن العامل كان يحصل من صاحب العمل أو شركة التأمين المؤمن لديها ضد إصابات العمل فى حالة عجزه الكامل على تعويض طبقاً للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل يوازى أجر ١٢٠٠ يوم بحيث لا يزيد على ٧٠٠ جنيه ولا يقل عن ١٨٠ جنيهاً .

وذلك بالإضافة إلى المال المدخر الذى كان يحصل عليه العامل من المؤسسة (صندوق الادخار) .

٢ ــ فإذا كان العجز جزئياً فإن العامل كان يحصل من صاحب العمل أو شركة التأمين على تعويض بنسبة هذا العجز إلى العجز الكامل ولكنه كان لا يحصل من المؤسسة على المال المدخر إلا إذا استمر عاطلا لمدة ستة أشهر بصفة مستمرة . إذ تطلب القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ لصرف المال المدخر للعامل بسبب عجزه أن يكون العجز كاملا وليس جزئياً .

٣ ــ وإذا كانت الوفاة نتيجة إصابة عمل فإن المستحقين عن العامل المتوفى كانوا يحصلون من صاحب العمل أو من شركة التأمين حسب الأحوال على تعويض عن وفاة العامل طبقاً للقانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ سالف الذكر يوازى أجر ١٠٠٠ يوم بحيث لا يزيد عن ٦٠٠ جنيهاً ولا يقل عن ١٥٠ جنيهاً .

وذلك بالإضافة إلى المال المدخر الذى كان يحصل عليه المستحقون عن العامل المتوفى من المؤسسة (صندوق الادخار) .

٤ - فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل وكانت سن العامل لا تزيد على الستين فى حالة عجزه الكامل ولا تجاوز الخامسة والستين فى حالة وفاته ، فإن العامل فى حالة عجزه الكامل أو المستحقين عنه فى حالة وفاته كانوا يحصلون من المؤسسة [صندوق التأمين] على تعويض من دفعة واحدة يختلف تبعاً للسن عند ثبوت العجز أو وقوع الوفاة على النحو الذى أوضحناه تفصيلا من قبل .

وذلك بالإضافة إلى المال المدخر الذى كان يحصل عليه العامل فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته من المؤسسة [صندوق الإدخار] .

وبذلك يستحق العامل فى ظل هذا القانون فى حالة عجزه والمستحقون عنه فى حالة وفاته الآتى :

ا - تعويض نقدى يحسب على الأساس الوارد بالجدول المرافق للقانون وفقاً لسن العامل وقت العجز أو الوفاة .

ب - مكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن مدة الإشتراك فى صندوق الادخار وذلك إذا كانت المكافأة أكبر من حصة صاحب العمل التى دفعها للصندوق وتؤدى المؤسسة للعامل الفرق بين المكافأة وحصة صاحب العمل على أن تتقاضاه بعد ذلك من صاحب العمل .

حـ - حصة العامل الشخصية التى خصمت من أجره ودفعت لحسابه فى الصندوق .

ء - الفوائد المستحقة عن حصة صاحب العمل وحصة العامل .

وبذلك فإن العامل فى حالة عجزه الكامل والمستحقين عنه فى حالة وفاته يجمعون فى ظل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بين مكافأة نهاية الخدمة أو حصة صاحب العمل فى صندوق الادخار أيهما أكبر . وبين تعويض إصابة العمل أو تعويض الدفعة الواحدة فى صندوق التأمين حسب الأحوال . وذلك بالإضافة إلى حصة العامل الشخصية فى صندوق الادخار مع الفوائد المستحقة .

٢٣٩ ـ ثانيا ـ بالنسبة للعامل المشترك فى النظام الخاص :

ولا يختلف كثيراً مركز العامل المشترك فى النظام الخاص عن العامل المشترك فى مؤسسة التأمين والإدخار ولكن تختلف فقط الجهة التى تؤدى للعامل مستحقاته. ذلك أن القصد من عقود التأمين والمعاشات فى الأنظمة الخاصة تكوين مبالغ تأمين او معاشات أو تعويضات للعجز أو الوفاة تقوم مقام المكافآت والتعويضات التى يتعين على صاحب العمل دفعها للعمال فى نهاية الخدمة أو عند الإصابة بعجز أو وفاة فى غير حالات إصابات العمل .

وبذلك فإن ما يؤديه صاحب العمل من إشتراكات لصالح عماله بموجب هذا العقد يبرىء ذمته قبلهم بالنسبة لمكافآت نهاية الخدمة والتعويضات التى يتعين عليه دفعها وذلك بقدر تلك الإشتراكات .

وفى هذه الحالة تلتزم شركة التأمين بأن تؤدى للعامل عند إنتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة أو المبالغ التى دفعها صاحب العمل فى التأمين أيهما أكبر على أن تعود على صاحب العمل بالفرق إن وجد ، كما تلتزم بدفع حصة العامل الشخصية . كذلك تلتزم بدفع تعويض العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل .

وكانت بعض شركات التأمين تدعى عدم وجود علاقة بينها وبين العمال المؤمن عليهم وأن العلاقة بينها وبين صاحب العمل المتعاقد معها فحسب . وفعلا كانت تقوم أحياناً بسداد مكافآت العمال عند إنتهاء خدمتهم إلى صاحب العمل مباشرة .

والواقع أن العلاقة مباشرة أيضاً بين شركات التأمين والعمال المؤمن عليهم لديها وليس أدل على ذلك من التزام هذه الشركات بتقديم كشف حساب لكل عامل مبين فيه حصته وحصة صاحب العمل لحسابه كما أن حكمة عقد التأمين أساساً هى ضمان الوفاء بمستحقات العامل لأن المبالغ التى دفعها صاحب العمل تقوم مقام المكافآت والتعويضات التى يتعين عليه صرفها

لعماله عند نهاية الخدمة طبقاً للقانون . وكذلك ضمان الوفاء بحصة العامل الشخصية التى تقتطع من أجره ويدفعها للنظام الخاص .

فإذا قامت شركة التأمين بالوفاء لصاحب العمل بهذه المستحقات تكون قد إنهارت حكمة التأمين أساساً وهى ضمان حصول العامل على هذه المستحقات وخاصة فى حالة إعسار صاحب العمل أو إفلاسه ويدخل ضمن هذه الحالات إسقاط الإلتزام عن بعض الشركات وتأميم بعض الشركات المرتبطة بأنظمة خاصة وكانت نتيجة التقييم بها صفراً . فإن العمال الذين إنتهت خدمتهم قبل إسقاط الالتزام أو التأميم وكانوا مشتركين فى انظمة خاصة يمكنهم الحصول على مستحقاتهم فى هذه الحالة من شركات التأمين وبذلك يكون للعامل المشترك فى النظام الخاص الحق فى أن يتقاضى مستحقاته من صاحب العمل وشركة التأمين متضامنين أو أحدهما حسب الاحوال .

ويلاحظ أن العامل فى هذه الحالة يحصل على المكافأة القانونية أو المبالغ التى دفعها صاحب العمل فى التأمين أيهما أكبر وذلك بمجرد انتهاء الخدمه مع استحقاق المكافأة دون إنتظار مرور فترة التعطل التى نص عليها القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ لانقطاع صلة العامل بالنظام الخاص بمجرد إنتهاء خدمته.

فإذا كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل فإن العامل أو المستحقين عنه حسب الاحوال يحصلون على مستحقاتهم من النظام الخاص كما يحصلون أيضاً على تعويض من دفعة واحدة طبقاً للقانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل وذلك من شركة التأمين المؤمن لديها ضد إصابات العمل أو من صاحب العمل حسب الاحوال .

٢٤٠ ــ ثالثاً ــ بالنسبة للعامل غير المشترك فى المؤسسة أو النظام الخاص :

والمقصود بذلك العامل الذى تسرى عليه أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى وإستثناه القانون رقم ٤١٩ سنة

١٩٥٥ بشأن التأمين والادخار من سريان أحكامه . ومثال ذلك عمال الزراعة وعمال المقاولات وغيرهم .

وكذلك العامل الذى خضع لأحكام القانون ٤١٩ سنة ١٩٥٥ ولم يقم صاحب العمل بالإشتراك عنه فى المؤسسة أو النظام الخاص ولو كان يقوم بخصم الإشتراكات من أجر العامل طالما أنه لم يورد هذه الاشتراكات عن العامل للمؤسسة أو النظام الخاص أو يرسل الإستمارة رقم (١) الخاصة بإشتراك العامل بالمؤسسة لأن صلة العامل بالمؤسسة لم تقم بعد فى هذه الحالة.

فإذا انتهى عقد العامل فى هاتين الحالتين فتسرى أحكام القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ وحدها ويلتزم صاحب العمل وحده بمكافأة نهاية الخدمة ، كما يلتزم صاحب العمل أو شركة التأمين حسب الاحوال بدفع التعويض عن إصابة العمل للعامل فى حالة عجزه أو للمستحقين عنه فى حالة وفاته إذا كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل .

ولكن لا يستحق العامل فى حالة عجزه أو المستحقين عنه فى حالة وفاته أى تعويض عن العجز أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل .

فإذا كان العامل ممن يسرى عليهم القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ ولم يقم صاحب العمل بالإشتراك عنه كان للعامل فى حالة عجزه الكامل وللمستحقين عنه فى حالة وفاته أن يرجعوا على صاحب العمل الذى أهمل بعدم الإشتراك عن العامل فى المؤسسة بالتعويض على أساس القانون العام [المسئولية التقصيرية عن العمل غير المشروع ، وهو مخالفة القانون] خاصة وأن القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ يرتب المسئولية الجنائية فى حالة مخالفة أحكامه [مادة ٤٢] .

المبحث الثالث

الفترة من اول اغسطس سنة ١٩٥٩ الى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦١

٢٤١ — أولا — بالنسبة للعامل المؤمن عليه لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية :

والمقصود بذلك العامل الذى تسرى عليه أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية . وقام صاحب العمل بالاشتراك عنه فعلا لدى المؤسسة . سواء تم هذا الاشتراك فى ظل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ أو فى ظل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ . ويتحقق هذا الاشتراك كما أوضحنا سواء بإرسال الاستمارة رقم (١) الخاصة ببدىء اشتراك العامل بالمؤسسة أو بقيام صاحب العمل بسداد الاشتراكات عن العامل للمؤسسة ولو كان قد أغفل إرسال الاستمارة رقم (١) .

ولا تختلف أحكام القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ فيما يتعلق بتأمين الشيخوخة عن أحكام القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ ؛ فيما يتعلق بصندوق الادخار فإذا انتهى عقد العامل المشترك بالمؤسسة وتوافرت شروط صرف التعويض النقدى فإن العامل كان يحصل من مؤسسة التأمينات الاجتماعية على المبالغ الآتية :

١ — الاشتراكات التى دفعها صاحب العمل لحساب العامل فى تأمين الشيخوخة .

٢ — الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة الخدمة وفقا لقانون العمل وبين حصة صاحب العمل فى تأمين الشيخوخة إن وجد .

٣ — الاشتراكات التى اقتطعت من أجره لدفعها لتأمين الشيخوخة .

٤ — فوائد استثمار هذه الاشتراكات .

ويدخل ضمن هذه الأموال المبالغ المدخرة لحساب العامل فى صندوق الادخار تنفيذاً للقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ إن وجدت .

وبذلك كان العامل المؤمن عليه يحصل فى الحالات التى حددها القانون على النحو الذى أوضحناه قبلا على المبالغ التى دفعها صاحب العمل فى التأمين أو مكافأة نهاية الخدمة أيهما أكبر بالإضافة إلى المبالغ التى اقتطعت من أجره وفوائدها وهو ما يطلق عليه فى هذا القانون التعويض النقدى) .

٢٤٢ — عجز العامل المؤمن عليه أو وفاته :

وإذا انتهى عقد العمل لعجز المؤمن عليه أو وفاته فيجب التفرقة أيضاً بين حالة العجز أو الوفاة ، نتيجة إصابة عمل وبين العجز أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل .

١ — فإذا كان العجز نتيجة إصابة فإن المؤمن عليه كان يحصل من المؤسسة (تأمين إصابات العمل) على معاش يعادل ٦٠ ٪ من أجره الشهرى ويجب ألا يقل عن ٢٤٠ قرشاً بدون حد أقصى[1] .

وذلك بالإضافة إلى التعويض النقدى الذى كان يحصل عليه من تأمين الشيخوخة .

٢ — فإذا كان العجز جزئياً فإن المؤمن عليه كان يحصل من تأمين إصابات العمل حسب الأحوال على معاش أو تعويض نقدى بنسبة هذا العجز إلى العجز

---

(١) لازالت بعض الدعاوى العمالية ترفع بالمطالبة بتعويض عن العجز الكامل او الوفاة نتيجة اصابات العمل رغم ثبوت العجز أو وقوع الوفاة فى ظل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ وهى فى هذه الحالة واجبة الرفض الا اذا كانت الاصابة قد نشأت عن خطأ جسيم من جانب صاحب العمل وفى هذه الحالة لا يجوز اختصام المؤسسة التى لا تلتزم الا باحكام اصابات العمل فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ الذى قرر مبدأ التعايس فى حالة العجز الكامل أو الوفاة بدلا من التعويض النقدى .

الكامل وذلك بالإضافة إلى التعويض النقدى الذى كان يحصل عليه المؤمن عليه من تأمين الشيخوخة .

إذ أجاز القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ صرف التعويض النقدى إذا انتهى العقد بسبب عجز المؤمن عليه بغض النظر عن نسبة هذا العجز وذلك على خلاف القانون ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ الذى كان يتطلب أن يكون العجز كاملا لصرف المال المدخر .

٣ — وإذا كانت الوفاة نتيجة إصابة عمل فإن المستحقين عن المؤمن عليه المتوفى كانوا يحصلون من المؤسسة (تأمين إصابات العمل) على معاش يعادل ٥٠ ٪ من أجر المؤمن عليه الشهرى بحيث لا يقل عن ٢٠٠ قرش بدون حد أقصى .

وذلك بالإضافة إلى التعويض النقدى الذى كان يحصل عليه المستحقون عن المؤمن عليه من تأمين الشيخوخة .

٤ — فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل وكانت الاشتراكات المسددة عن المؤمن عليه لا تقل عن ١٢ اشتراكا شهريا متصلة أو ٢٤ اشتراكا شهريا متقطعة بشرط أن تكون الثلاثة الأخيرة منها متصلة . وحصل العجز أو الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه لدى صاحب العمل أو فى خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء تلك الخدمة . وكان المؤمن عليه وقت ثبوت العجز أو حصول الوفاة لا تجاوز سنه الخامسة والخمسين .

فإن المؤمن عليه فى حالة عجزه والمستحقين عنه فى حالة وفاته كانوا يحصلون من المؤسسة (تأمين العجز والوفاة) على معاش يعادل ٢٥ ٪ من قيمة متوسط الأجر الشهرى بحيث لا يقل عن مائة قرش ولا يجاوز عشرة جنيهات .

وذلك بالإضافة إلى التعويض النقدى الذى كان يحصل عليه المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته من تأمين الشيخوخة .

ومن ثم يستحق المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته فى ظل هذا القانون الآتى : —

ا — معاش عجز أو وفاة يعادل ٢٥ ٪ من متوسط الأجر الشهرى . وهو بدل التعويض النقدى الذى كان منصوصاً عليه فى صندوق التأمين فى القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ .

ب - تعويض نقدى يعادل حصة صاحب العمل إذا كانت أكبر من مكافأة نهاية الخدمة أومكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن مدة الاشتراك إذا كانت أكبر من حصة صاحب العمل .

حـ — حصة العامل الشخصية التى خصمت من أجره الشهرى ودفعت كاشتراكات فى التأمين .

ء — فوائد حصة صاحب العمل وحصة العامل فى تأمين الشيخوخة .

« وبذلك فإن الجمع بين معاش العجز أو الوفاة وبين مكافأة نهاية الخدمة أساسه أن معاش العجز أوالوفاة مقرر بتأمين خاص مستقل تماما ويدفع عنه صاحب العمل اشتراكا قدره ٢ ٪ بالنسبة لمعاش العجز والوفاة و٣ ٪ بالنسبة لتأمين إصابات العمل بينما أن تأمين الشيخوخة مقصود به ضمان حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة وانتقال التزام دفع المكافأة عن عاتق صاحب العمل إلى عاتق مؤسسة التأمينات الاجتماعية وتكوين مدخرات للعمال يستحقونها عند انتهاء خدمتهم وهى نفس أهداف القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٤ » .

(محكمة القاهرة الابتدائية — القضية رقم ١٢٧٧ سنة ١٩٦٢ فى ٧ / ١١ / ١٩٦٤) .

٥ — واعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٦٠ إذا ثبت العجز الكامل أو وقعت الوفاة فى غير حالات اصابات العمل فانه طبقا للقرار الوزارى رقم ٤٦ سنة ١٩٦٠ بزيادة تأمين العجز والوفاة يراعى الآتى :

(ا) أن معاش العجز الكامل يربط على أساس ٣٠ ٪ من متوسط الأجر الشهرى ولكن يبقى ربط معاش الوفاة على أساس ٢٥ ٪ من متوسط الأجر الشهرى .

(ب) يصرف المعاش بدون حد أقصى فى الحالتين وبشرط أن يحتفظ المؤمن عليه بأمواله كاملة فى تأمين الشيخوخة لدى المؤسسة لمدة الستة أشهر التالية لانتهاء خدمته .

(ح) فإذا لم تتوافر مدة الاشتراك اللازمة للحصول على معاش العجز أو الوفاة استحق المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته تعويضاً من دفعة واحدة يعادل نسبة من الأجر السنوى للعامل تختلف تبعاً للسن وذلك وفقا للجدول المرافق للقرار .

(ى) كما ألغى شرط السن إذا ثبت العجز أو وقعت الوفاة أثناء خدمة المؤمن عليه لدى صاحب العمل واقتصر شرط السن على الحالات التى يثبت فيها العجز أو تحصل الوفاة خلال الستة أشهر من تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه .

وفى جميع هذه الحالات يراعى أنه إذا استحق المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته معاش العجز أو الوفاة أو تعويض الدفعة الواحدة من تأمين العجز والوفاة حسب الأحوال فانهم يحصلون كذلك على التعويض النقدى المنصوص عليه فى تأمين الشيخوخة .

٦ — واعتباراً من ٢٣ يوليو سنة ١٩٦١ إذا حدث العجز الكامل أو وقعت الوفاة فى غير حالات اصابات العمل فتقضى المادة الخامسة من القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ بأن يعمل به اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦٢ على أنه بالنسبة إلى معاشات العجز والوفاة المنصوص عليها فى هذا القانون فيكون العمل بأحكامه إعتباراً من ٢٣ يوليو سنة ١٩٦١ .

ومؤدى هذا أن أحكام تأمين الشيخوخة فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ ظلت كما هى فى حالة انتهاء العقد بسبب العجز أو الوفاة ولكن تسرى أحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ بالنسبة إلى معاشات العجز والوفاة . فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل وكانت

الاشتراكات المسددة عن المؤمن عليه لا تقل عن ١٢ اشتراكا شهرياً متصلة أو ٢٤ اشتراكا شهريا متقطعة بشرط أن تكون الثلاثة الأخيرة منها متصلة وحدث العجز أو وقعت الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه فقط وليس بعد انتهاء الخدمة ولا يهم في هذه الحالة سن المؤمن عليه وقت حصول العجز أو وقوع الوفاة .

فإن المؤمن عليه فى حالة عجزه والمستحقين عنه فى حالة وفاته كانوا يحصلون من المؤسسة على معاش يعادل ٤٠ ٪ من متوسط الأجر الشهرى بحد أدنى قدره ٣٦٠ قرشاً .

وذلك بالإضافة إلى التعويض النقدى الذى كان يحصل عليه المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته من تأمين الشيخوخة .

وبذلك فإن العامل المؤمن عليه فى حالة عجزه والمستحقين عنه فى حالة وفاته كانوا يجمعون فى ظل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بين مكافأة نهاية الخدمة أو الاشتراكات التى دفعها صاحب العمل فى تأمين الشيخوخة أيهما أكبر وبين معاش العجز أو الوفاة أو تعويض العجز الجزئى فى تأمين إصابات العمل أو معاش العجز أو الوفاة أو تعويض الدفعة الواحدة فى تأمين العجز والوفاة حسب الأحوال وذلك بالإضافة إلى حصة العامل فى تأمين الشيخوخة مع الفوائد المستحقة .

٢٤٣ — ثانيا — بالنسبة للعامل المشترك فى النظام الخاص :

ولا يختلف مركز العامل المشترك فى النظام الخاص خلال هذه الفترة عنه فى ظل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٠ إذ تظل أحكام عقد التأمين سارية كما تظل سارية كافة أحكام هذا القانون وذلك حتى تاريخ صدور قرار من اللجنة المشكلة لبحث هذا النظام .

على أنه من تاريخ صدور قرار اللجنة بإلزام صاحب العمل المشترك فى هذا النظام بالاشتراك فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية يحسب رصيد كل عامل طبقا للنظام الخاص كاملا حتى تاريخ الانضمام للمؤسسة ويبقى

لدى شركة التأمين المتعاقد معها صاحب العمل أو صندوق النظام الخاص وتسرى بشأنه جميع المزايا والحقوق الواردة فى العقد المبرم بينهما وملحقاته.

وعند استحقاق تأمين الشيخوخة يضاف كل رصيد العامل فى شركة التأمين إلى حسابه فى تأمين الشيخوخة وتحل المؤسسة قانوناً محل المؤمن عليه أو المستحقين عنه حسب الأحوال فى مطالبة شركة التأمين بهذا الرصيد.

كذلك تعتبر مدة الاشتراك فى النظام الخاص جزء من المدة اللازمة لاستحقاق معاش العجز أو الوفاة.

كذلك تظل عقود تأمين إصابات العمل مع شركات التأمين سارية حتى تاريخ انتهائها أو حتى ٣١ مارس سنة ١٩٦٠ أيهما أقرب وتسرى فى هذه الحالة أحكام القانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل دون المعاش ولكن تلتزم شركات التأمين فيما عدا ذلك بتطبيق أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩.

على أنه من تاريخ انتهاء أو إلغاء عقد تأمين إصابات العمل يلزم أصحاب الأعمال بالاشتراك فى تأمين إصابات العمل فى المؤسسة وتسرى فى هذه الحالة جميع أحكامه عليهم.

٢٤٤ ــ ثالثاً ــ بالنسبة للعامل غير المؤمن عليه لدى المؤسسة أو النظام الخاص:

والمقصود بذلك العامل الذى تسرى عليه أحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ واستثناه القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ من سريان أحكامه مثل عمال الزراعة وعمال المقاولات وكذلك العامل الذى خضع لأحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ ولم يقم صاحب العمل بالإشتراك عنه فى المؤسسة. على النحو الذى اوضحناه تفصيلا من قبل.

١ ــ فبالنسبة للعامل الذى تسرى عليه أحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ واستثناه القانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ من سريان أحكامه فإن صاحب العمل يلتزم وحده بمكافأة نهاية الخدمة ولا يستحق العامل فى حالة عجزه

أو المستحقون عنه فى حالة وفاته أى تعويض عن العجز أو الوفاة فى غير حالات اصابات العمل

٢ — فإذا كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل فإنه يكون فى أغلب الأحوال خاضعا لإحكام تأمين إصابات العمل فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ ويحصل العامل فى حالة عجزه أو المستحقون عنه فى حالة وفاته إذا كان صاحب العمل قد اشترك عنه فى هذا التأمين على معاش العجز أو الوفاة أو تعويض العجز الجزئى حسب الأحوال من تأمين إصابات العمل على النحو الذى سبق أن أوضحناه .

٣ — أما إذا كان العامل غير خاضع لأحكام تأمين إصابات العمل ومثال ذلك عامل الزراعة الذى لا يشتغل بآلات ميكانيكية فى حالة اصابته أثناء العمل وبسببه . فإنه لا يستحق هو أو اسرته شيئا .

٤ — فإذا كان العامل ممن يسرى عليهم القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ ولم يقم صاحب العمل بالإشتراك عنه فى المؤسسة فقد نصت المادة ٧٩ من القانون على أنه «لا يجوز لمن تسرى عليه أحكام هذا القانون ولم يقم صاحب العمل بالإشتراك عنه فى التأمين أن يطالب المؤسسة بالوفاء بالتزاماتها المقررة إلا على أساس الحد الأدنى للأجور .

ويكون للمؤسسة حق الرجوع على صاحب العمل بجميع الاشتراكات المقررة وفوائد تأخيرها وكذا بجميع ما تكلفته من نفقات وتعويض قبل من لم يقم بالاشتراك عنه» .

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون المذكور أن المؤسسة «ارتبطت بالوفاء بالتزاماتها المقررة فى القانون قبل العمال الذين لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم فى المؤسسة وذلك على أساس الحد الأدنى للأجور على أن يقتضى العامل حقه كاملا على أساس الأجر الفعلى عندما تستوفى المؤسسة حقوقها من صاحب العمل»

١ — وبذلك أجاز القانون للعامل الذى لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه فى المؤسسة ان يطالب المؤسسة بمستحقاته فى حدود الحد الأدنى للأجر وهو ١٢٥ مليما يوميا أو ٣١٢,٥ قرشا شهريا بالنسبة لعمال المحال التجارية والصناعية البالغين ١٨ عاما الذين يسرى عليهم الأمر العسكرى رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ بشأن إعانة غلاء المعيشة وينقص الاجر نصف قرش فى اليوم عن كل سنة اذا نقصت السن عن ١٨ عاما بحيث لا يقل عن عشرة قروش . وهو ٢٥ قرشا يوميا بالنسبة للعمال البالغين ١٨ عاما فى الشركات التابعة للمؤسسات العامة الصناعية طبقا للقرار الجمهورى رقم ٢٢٦ سنة ١٩٦٢ وهو كذلك ٢٥ قرشا يوميا بالنسبة للعمال البالغين ١٨ عاما فى المنشآت الصناعية الأهلية التى تجاوز التكاليف الكلية لاقامتها الف جنيه طبقا للقانون رقم ١٠٢ سنة ١٩٦٢ .

وبذلك يجوز للعامل أن يطالب المؤسسة بمكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة خدمته لدى صاحب العمل الذى لم يقم بالاشتراك عنه فى المؤسسة وذلك اذا توافرت شروط استحقاقها ولكن على أساس الحد الأدنى للأجور المشار إليه .

كما يجوز له فى حالة عجزه الكامل وللمستحقين عنه فى حالة وفاته أن يطالبوا المؤسسة بمعاش العجز أو الوفاة سواء كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل أو فى غير حالات إصابات العمل وكانت المدة التى لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه فيها تعادل المدة الموجبة لاستحقاق معاش العجز أو الوفاة فى غير حالات اصابات العمل أو تزيد عليها ولكن يؤدى المعاش فى هذه الحالة على أساس الحد الأدنى للأجور ومع مراعاة الحد الأدنى للمعاش المقرر قانونا .

فإذا حصلت المؤسسة من صاحب العمل على الاشتراكات المقررة وما تكلفته من نفقات وتعويض كان للعامل أن يحصل من المؤسسة أيضا على باقى حقه كاملا على أساس الأجر الفعلى وهو ما اكدته المذكرة الإيضاحية للقانون .

ت — كذلك يجوز للعامل أن يرجع على صاحب العمل بالفرق بين مكافأته القانونية وبين ما حصل عليه من المؤسسة على أساس الحد الأدنى للأجور وفى ذلك قضى بأنه « لا يمتنع على العامل أن يستأدى من صاحب العمل ما يعوضه عن الفرق بين ما يستحقه فعلا وبين ما استحقه قبل المؤسسة فيكون رجوعه على صاحب العمل وفقا للقواعد العامه » .

(محكمة القاهرة الابتدائية القضية رقم ٧٧٧ سنة ١٩٦٢ عمال مستأنف فى ١٧ / ١٢ / ١٩٦٢)

ح — كما أن عدم قيام صاحب العمل بالاشتراك عن العامل فى المؤسسة وبالتالى عدم تنفيذه أحكام القانون يرتب عليه مسئولية جنائية اذا تفرض المادة ١١١ من القانون على صاحب العمل عقوبة جنائية فى حالة عدم الاشتراك فى التأمين . وبذلك يمكن للعامل الذى اصابه ضرر نتيجة عدم حصوله على مستحقاته كاملة أن يرجع على صاحب العمل بالتعويض على أساس المسئولية التقصيرية (العمل غير المشروع) وهو مخالفة صاحب العمل للقانون بعدم اشتراكه عن العامل فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

ويقدر التعويض تبعا لما أصاب العامل من أضرار نتيجة حصوله على مستحقاته على أساس الحد الادنى للأجور .

ى — وأخيرا يبقى للعامل حق مطالبة صاحب العمل الذى لم يقم بالاشتراك عنه فى المؤسسة بكامل مكافأة نهاية الخدمة وعلى أساس الاجر الفعلى وفقا لقانون العمل دون المؤسسة . لأن انتقال عبء الالتزام بالوفاء بمكافأة نهاية الخدمة من عاتق صاحب العمل إلى عاتق المؤسسة انما يكون حال قيام صاحب العمل بالاشتراك عنه فى المؤسسة .

فإذا لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عن العامل فليس ثمة ما يحول دون مطالبته بالمكافأة ذلك أن الحكمة من التزام المؤسسة بالوفاء بالمكافأة فى ظل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ هى زيادة

ضمان الوفاء بها للعامل . وهذه الحكمة تتحقق بمجرد الوفاء بها من جانب صاحب العمل .

وبذلك يمكن القول أن المؤسسة تعتبر ضامنة قانونا للوفاء بمكافئة نهاية الخدمة فى حدود الحد الادنى للأجور فقط فيجوز مساءلة صاحب العمل بالمكافأة كاملة على أن تلتزم المؤسسة بالتضامن فى حدود الحد الادنى للأجور .

المبحث الرابع ـ الفترة من اول يناير سنة ١٩٦١ الى ٣١ مارس سنة ١٩٦٤

٢٤٥ ـ اولا ـ بالنسبة للعامل المؤمن عليه لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية :

والمقصود بذلك العامل الذى تسرى عليه أحكام القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ بشأن التأمينات الاجتماعية وقام صاحب العمل بالاشتراك عنه فعلا لدى المؤسسة أيا كان تاريخ هذا الاشتراك .

فإذا انتهت خدمة المؤمن عليه خلال هذه الفترة فيجب التفرقة بين حالة استحقاق معاش الشيخوخة وحالات صرف تعويض الدفعة الواحدة .

١ ـ فإذا انتهت خدمة المؤمن عليه وتوافرت شروط استحقاق معاش الشيخوخة فإن المؤمن عليه كان يحصل فى هذه الحالة على معاش يربط على النحو التالى : ـ

(ا) بواقع ٢ ٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة اشتراك فى التأمين أو النظام الخاص عن المدة المحسوبة فى التأمين حسب الأحوال .

(ب) بواقع ١ ٪ عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين أو النظام الخاص والتى يستحق عنها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل .

٢ ـ فإذا انتهت خدمة المؤمن عليه قبل أن تتوافر شروط استحقاق معاش الشيخوخة وتوافرت إحدى الحالات التى تجيز الحصول على تعويض الدفعة الواحدة . فإن المؤمن عليه يحصل فى هذه الحالة على المبالغ الآتية :

(ا) تعويض نقدى يعادل نسبة مئوية من الأجر السنوى تحدد حسب الأحوال عن كل سنة إشتراك فى التأمين على النحو الذى أوضحناه تفصيلا من قبل .

(ب) مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى التأمين تحسب وفقاً لقانون العمل وعلى أساس الأجر الأخير وقت إنتهاء العقد .

« وبذلك يكون المقصود من عدم الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش هو عدم الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة ومعاش الشيخوخة فى حالة استحقاقه لأن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين إما أن تحسب ضمن معاش الشيخوخة على أساس ١./. عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة على الاشتراك وإما أن يدفع عنها مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل بالاضافة إلى تعويض الدفعة الواحدة عن مدة الاشتراك فى حالة عدم توافر شروط استحقاق المعاش » .

(محكمة القاهرة الابتدائية برئاسة الأستاذ حلمى الديب رئيس المحكمة القضية رقم ٦٢/١٢٧٧ فى ١٩٦٤/١١/٧) .

وبذلك لا يجوز للمؤمن عليه أن يطالب المؤسسة بمكافأة نهاية الخدمة عن المدة من تاريخ اشتراكه فى المؤسسة إلى تاريخ استحقاق معاش الشيخوخة أو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ على خلاف القانونين رقمى ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ و ٩٢ سنة ١٩٥٩ اللذين كانا يقرران للعامل الحق فى الحصول على مكافأة نهاية الخدمة أو حصة صاحب العمل خلال مدة الاشتراك أيهما أكبر .

لأن حق العامل فى المكافأة عن مدة الاشتراك وفقاً للقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ ينقلب إلى معاش الشيخوخة أو تعويض الدفعة الواحدة بنسب معينة حسب الأحوال على النحو الذى أوضحناه قبلا كذلك لا يجوز مساءلة صاحب العمل عن مكافأة نهاية الخدمة سواء عن مدة الاشتراك فى المؤسسة أو مدة الخدمة السابقة وفى ذلك قضى بأنه :

وحيث أن المادة الرابعة من القانون رقم ١٤٣ لسنة ٩٦١ تنص على أنه لا تسرى الاحكام المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة فى قانون العمل الصادر

بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٥ على المؤمن عليهم المنتفعين بأحكام هذا القانون إلا فيما يرد به نص خاص كما قضت المادة الخامسه منـه على أن يعمل به اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٦٢ . . . إلخ ومؤدى ذلك أنه لا يجوز للمؤمن عليه الذى ينتهى عقد عمله بعد أول يناير سنة ١٩٦٢ أن يطالب صاحب العمل أو الهيئة العـامة للتأمينات الاجتماعية بمكافأة نهاية الخدمة أو تعويض الشيخوخة حسب الأحوال إلا إذا توافرت شروط استحقاقها الواردة فى القانون رقم ٩٢ لسنة ٩٥٥ بشأن التأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ٩٦١ آنف الذكر وهى لا تستحق إلا فى حالات واردة على سبيل الحصر وهى : (١) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين قبل تسديد مائتين وأربعين اشتراكا شهرياً (٢) انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين وقبـل تسديده مائتين وأربعين اشتراكا شهرياً فى حالات معينة هى « ا » استقالة المؤمن عليها بسبب زواجها خلال ستة أشهر من عقد الزواج أو بسبب إنجابها الطفل الأول خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع «ب» خروج المؤمن عليه نهائياً من تطبيق القانون كاشتغاله لحسابه كصاحب عمل . . . إلخ « ج » مغادرة المؤمن عليه البلاد نهائياً (٣) انتهاء خدمة المؤمن عليه لخروجه من تطبيق القانون مع تسديده مائتين وأربعين اشتراكا شهريا على أن يختار بين الحصول فوراً على تعويض الشيخوخة وبين الحصول على معاش الشيخوخة يصرف له عند بلوغه سن الستين .

أما فى غير هذه الحالات فإن حق المؤمن عليه فى المكافأة ينقلب إلى معاش يستحق له عند بلوغه سن الستين وكانت الاشتراكات المسددة عنه لا تقل عن مائتين وأربعين اشتراكا شهرياً . ويعتبر فى حكم بلوغه سن الستين وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كليا قبل بلوغ هذه السن . ولما كان المدعى مؤمن عليه لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية من تاريخ التحاقه بخدمة الشركة المدعى عليها وتم فصله بعد أول يناير سنه ١٩٦٢ فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وإنما ينقلب حقه فيها إلى تعويض الشيخوخة أو معاش

الشيخوخة حسب الأحوال وتسأل عنها الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وليست الشركة المدعى عليها التى أوفت بالتزاماتها بسداد الأقساط عن المدعى للهيئة المشار إليها وبالتالى يكون طلب المكافأة جاء قبل أوانه ويتعين الحكم بذلك وتقضى به المحكمة من تلقاء نفسها لأن أحكام التأمينات الاجتماعية تعتبر من النظام العام قررها المشرع لاعتبارات خاصة لتحقيق العدالة الاجتماعية حتى يكون العامل فى مأمن من غوائل الدهر متمتعاً بكافة الضمانات مطمئنا على مستقبله ومستقبل عائلته بضمان مورد ثابت مستقر فى حالة تقاعده أو عجزه ولعائلته فى حالة وفاته .

(محكمة القاهرة الابتدائية برئاسة الأستاذ على الكاشف رئيس المحكمة فى القضية رقم ٨٩ سنة ١٩٦٣ عمال كلى مصر فى ١٩/١/١٩٦٤) .

٢٤٦ ـ عجز المؤمن عليه أو وفاته مع استحقاق معاش الشيخوخة :

ولما كان القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ يعتبر انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب عجزه الكامل أو وفاته قبل بلوغه سن الستين فى حكم بلوغ سن الستين فان مؤدى هذا أنه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب عجزه الكامل أو وفاته وكانت الاشتراكات المسددة عنه بالإضافة إلى مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين ٢٤٠ شهراً فإنه يستحق فى هذه الحالة معاش الشيخوخة بواقع ٢٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة اشتراك فى التأمين وبواقع ١٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة .

وبما أن تأمين إصابات العمل مستقل تماما عن تأمين الشيخوخة فى نظامه وتمويله . وشروط إستحقاق معاش العجز والوفاة فى تأمين إصابات العمل وربطه مستقلة عن شروط استحقاق معاش الشيخوخة وربطه .

كما أن شروط إستحقاق معاش العجز والوفاة فى غير حالات إصابات العمل وربطه مستقلة عن شروط استحقاق معاش الشيخوخة وربطه .

ويؤيد ذلك أن المادة ٩٥ مكرراً المضافة بالقانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ أجازت الجمع بين أكثر من نوع واحد من المعاشات .

فانه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب عجزه الكامل أو الوفاة وتوافرت باقى شروط الحصول على معاش الشيخوخة بأن كانت مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها المدة السابقة على الاشتراك ٢٤٠ شهراً .

فيجب التفرقة بين حالة العجز الكامل أو الوفاة نتيجة إصابة عمل وحالة العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل .

١ — فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة نتيجة إصابة عمل فإن المؤمن عليه أو المستحقين عنه يحصلون على :

ا — معاش الشيخوخة بواقع ٢٪ عن كل سنة اشتراك التأمين أو النظام الخاص المحسوب فى التأمين وبواقع ١٪ عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين .

ب — وكذلك معاش العجز الكامل بواقع ٦٠٪ من الأجر الشهرى أو معاش الوفاة بواقع ٥٠٪ من الأجر الشهرى حسب الأحوال .

٢ — فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل فان المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقين عنه فى حالة وفاته يحصلون على :

ا — معاش الشيخوخة بواقع ٢٪ عن كل سنة إشتراك فى التأمين أو النظام الخاص المحسوب فى التأمين وبواقع ١٪ عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين .

ب — وكذلك معاش العجز أو الوفاة حسب الأحوال بواقع ٤٠٪ من متوسط الأجر الشهرى .

وفى الحالتين يقدر مجموع معاش الشيخوخة ومعاش العجز أو الوفاة سواء كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل أو فى غير حالات إصابات العمل

بحد أقصى قدره ٦٠ ٪ من متوسط الأجر الشهرى أو معاش الشيخوخة أيهما أكبر (مادة ٩٥ مكرراً) الذى قد يصل إلى ٧٥ ٪ من متوسط الأجر الشهرى وبحد أقصى قدره ١٠٠ جنيه (مادة ٥٨) .

٢٤٧ ـ عجز المؤمن عليه أو وفاته مع استحقاق تعويض الدفعة الواحدة :

وإذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب عجزه الكامل أو وفاته قبل أن تبلغ مدة اشتراكه فى التأمين مضافا إليها مدة الخدمة السابقة على الاشتراك ٢٤٠ شهراً فإن معاش الشيخوخة لا يستحق لعدم توافر شرط المدة .

وفى هذه الحالة ثار الخلاف حول استحقاق المؤمن عليه لتعويض الدفعة الواحدة فى حالة استحقاق معاش العجز أو الوفاة سواء كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل أو فى غير حالات إصابات العمل .

ويستند أصحاب الرأى الذى ينادى بعدم استحقاق المؤمن عليه أو المستحقين عنه لتعويض الدفعة الواحدة فى هذه الحالة إلى عدم وجود نص بذلك وأن الحالات الواردة فى المادتين ٥٩ و ٦٠ بشأن صرف تعويض الدفعة الواحدة المعدلتين بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ وردت على سبيل الحصر .

ورغم ذلك فإنهم يؤيدون صرف تعويض الدفعة الواحدة رغم عدم وجود نص إذا ثبت العجز أو وقعت الوفاة خلال فترة التعطل ذلك أن المؤسسة تؤدى للمؤمن عليه فى حالة عجزه الكامل وللمستحقين عنه فى حالة وفاته خلال فترة التعطل تعويضاً من دفعة واحدة على أساس ١٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة اشتراك فى التأمين . . . إلخ رغم عدم وجود نص بذلك فى القانون .

والواقع أنه يتعين اعتبار عجز المؤمن عليه أو وفاته قبل بلوغه سن الستين فى حكم بلوغ المؤمن عليه سن الستين وهو ما نصت عليه المادة ٥٧ من القانون . والقول بأن هذه المادة قاصرة على إستحقاق معاش الشيخوخة مردود عليه

بأن تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة أدمجا فى نظام واحد وتمويل واحد فى هذا القانون وبذلك نرى تطبيق أحكام المادة ٥٩ من القانون الخاصة بصرف تعويض من دفعة واحدة بنسبة ١٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى عن كل سنه اشتراك فى التأمين فى حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين قبل تسديده ٢٤٠ اشتراكا شهرياً .

وبذلك يستحق المؤمن عليه فى حالة عجزه والمستحقين عنه فى حالة وفاته فى ظل هذا القانون المبالغ الآتية : —

١ — تعويضا من دفعة واحدة يقدر على أساس ١٥ ٪ من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة من سنوات الاشتراك فى التأمين .

٢ — مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى التأمين .

٣ — معاش العجز الكامل أو الوفاة بواقع ٤٠ ٪ من متوسط الاجر الشهرى .

فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة نتيجة إصابات عمل يربط المعاش بواقع ٦٠ ٪ فى حالة العجز الكامل وبواقع ٥٠ ٪ فى حالة الوفاة .

مع مراعاة الحد الادنى للمعاش فى الحالتين .

والقول بغير ذلك مؤداه حرمان المؤمن عليه فى حالة استحقاق معاش العجز أو الوفاة من مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك فى التأمين ومن الاشتراكات التى دفعها صاحب العمل لحسابه فى التأمين ومن الاشتراكات التى اقتطعت من أجره لدفعها للتأمين فى حين أن شروط إستحقاق معاش العجز والوفاة وربطه مستقلة عن شروط استحقاق معاش الشيخوخة وربطه وهى تقريبا نفس الشروط والربط الواردة فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٩٢ سنه ١٩٥٩ بشأن تأمين العجز والوفاة مع اختلاف يسير . كما أن عبء هذا التأمين كان يتحمله دائماً صاحب العمل وحده ولا علاقة له بمستحقات العامل فى تأمين الشيخوخة .

وقد زادت الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل والعامل فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ عنها فى القانونين سالفى الذكر فلا يتصور أن يضار العامل ويفقد ما كان يحصل عليه فى ظل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ رغم مضاعفة الاشتراكات تقريبا . كما أن صاحب العمل يؤدى للمؤسسة ضعف ما يدفعه المؤمن عليه من اشتراكات وقصد بذلك مواجهة زيادة إعباء معاشات العجز والوفاة ولا يتصور حرمان المؤمن عليه الذى يثبت عجزه أو يتوفى من حقوقه عن مدة خدمته والمبالغ التى دفعها فى التأمين لمجرد أن مدة إشتراكه فى التأمين أقل من ٢٠ عاما بسنة أو سنتين فى حين أنه كان يتقاضى معاش العجز أو الوفاة ومعاش الشيخوخة إذا بلغت مدة إشتراكه فى التأمين ٢٠ عاما وهو وضع غير مقبول على الإطلاق .

إذا أضفنا إلى ما تقدم أنه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب العجز أو الوفاة دون توافر شروط استحقاق معاش الشيخوخة وكان ذلك خلال فترة التعطل فإن المؤمن عليه أو المستحقين عنه تمشياً مع الرأى المعارض لا يحصلون فى هذه الحالة على تعويض الدفعة الواحدة لعدم وجود نص فى القانون كما أنهم لا يحصلون على معاش العجز أو الوفاة لثبوت العجز أو وقوع الوفاة خلال فترة التعطل .

وأخيراً فقد أوضحنا أن تأمين إصابات العمل مستقل عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فى نظامه وتمويله وشروطه وربطه فكيف يحرم المؤمن عليه فى حالة عجزه والمستحقون عنه فى حالة وفاته من مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك ومن المبالغ التى دفعها صاحب العمل لحساب المؤمن عليه فى تأمين الشيخوخة والمبالغ التى اقتطعت من أجر المؤمن عليه لدفعها للتأمين لا لسبب إلا لأن المؤمن عليه أو المستحقين عنه حصلوا على معاش العجز أو الوفاة فى تأمين إصابات العمل فى حين أن أحكام هذا التأمين لم تتغير عما كانت عليه فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ قبل تعديله بالقانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ .

وكان المؤمن عليه أو المستحقون عنه يحصلون على معاش العجز أو الوفاة المقرر فى تأمين إصابات العمل وكذلك التعويض النقدى المقرر فى تأمين الشيخوخة فكيف يمكن القول بحرمانهم من هـذا التعويض رغم زيادة الاشتراكات فى تأمين الشخوخة إلى ما يقرب من الضعف عما كانت عليه فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .

وقد أخذ القضـاء فى أحكام عديدة بوجهة نظرنا هذه فقضى بأن :

١ — « المشرع فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ لم يمنع الجمع بين تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة وإلا ما أفرد لكل منهما فصل خاص وأحكام خاصة وجعل لكل منهما مواد مستقلة » .

(محكمة شئون عمال القاهرة الجزئية برئاسة الأستاذ القاضى فؤاد شحاته القضية رقم ٥٨٧٠ سنة ١٩٦٣ فى ٢٤ / ١٠ / ١٩٦٤) .

٢ — « قرر القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ مبدأ تأمين المعاش فى حالة الشيخوخة وأدمج نظام معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز والوفاة فى نظام واحد وتمويل واحد وإن أبقى على شروط استحقاق معاش العجز والوفاة وربط هذا المعاش مستقلا عن شروط استحقاق معاش الشيخوخة وربطه » .

(محكمة القاهرة الابتدائية القضية رقم ١٢٧٧ سنة ١٩٦٢ فى ٧/ ١١/ ١٩٦٤)

إن هذا التفسير الخاطىء يجب العدول عنه كما يجب تصحيح الأوضاع التى تمت استناداً إلى هذا الرأى المخالف للقانون . ونحن نعلم أن هناك حالات كثيرة لمستحقين فى أشد الحاجة إلى المعاونة فلا أقل من حصولهم على حقوقهم .

٢٤٨ - بالنسبة للعامل غير المؤمن عليه بالمؤسسة :

ولا يختلف مركز العامل الذى لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه خلال هذه الفترة عنه فى ظل القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ لأن القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ لم يعدل أحكام المادة ٧٩ من القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ (١).

على أن بعض أحكام القضاء كانت تقضى بعدم قبول دعوى العامل غير المؤمن عليه ضد صاحب العمل بطلب مكافأة نهاية الخدمة استناداً إلى أن القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ قد أدخل نظام معاش الشيخوخة بدلا من مكافأة نهاية الخدمة ومن ثم تكون دعوى المكافأة غير مقبولة حتى إذا رفعها العامل غير المؤمن عليه ضد صاحب العمل.

وقد فات هذا الرأى أن نظام معاش الشيخوخة قد تطلب أن تكون مدة الاشتراك بالمؤسسة بالإضافة إلى مدة الخدمة السابقة عشرين عاماً على الأقل فإذا لم تتوافر هذه المدة استحق العامل تعويضا دفعة واحدة يقدر على أساس نسب معينة تتراوح بين ١١٪ و ١٥٪ من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة اشتراك فى التأمين بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك.

ومؤدى هذا أن أحكام مكافأة نهاية الخدمة ظلت قائمة فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ بالنسبة لمدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى التأمين.

وإن تعويض الدفعة الواحدة وكذلك معاش الشيخوخة قد روعى فى تحديده قيام العامل بدفع جزء من أجره خلال مدة الاشتراك. ولا تتوافر هذه الحالة بالنسبة لمن لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه. ومن ثم يبقى للعامل فى هذه الحالة حق مطالبة صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة كاملة على أساس الأجر الفعلى وفقاً لقانون العمل على أن تعتبر المؤسسة ضامنة قانوناً للوفاء بمستحقاته فى حدود الحد الأدنى للأجور فقط.

فإذا توافرت للعامل المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة فإنه

(١) انظر البند ٢٤٤ .

طبقاً للمادة ٧١ مكرراً كان للعامل الخيار بين طلب المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة ومكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على أساس الحد الأدنى للأجور .

ويكون للعامل الحق فى الرجوع على صاحب العمل بالفرق بين ماحصل عليه من المؤسسة على أساس الحد الادنى للأجور وبين المكافأة المستحقة له قانوناً على أساس الأجر الفعلى وفقاً لقانون العمل .

ويقدر الفرق فى حالة استحقاق العامل من المؤسسة على معاش أو تعويض ومكافاة (بالنسبة لمدة الخدمة السابقة على المدة الواجب الاشتراك عنها) على أسساس الحد الأدنى للأجور باحتساب الفرق بين الأجر الفعلى و بين الحد الأدنى للأجور الذى احتسبت على أساسه حقوق العامل وتحسب على أساسه المكافأة عن مدة الخدمة وفقاً لقانون العمل والتى يجوز للعامل أن يرجع بها على صاحب العمل . كما يجوز للعامل أن يرجع على صاحب العمل بالتعويض عن عدم الاشتراك عنه فى المؤسسة ويقدر الضرر فى هذه الحالة على الأساس المشار إليه .

والقول بأن العامل لايجوز له أن يطالب صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة فى حالة عدم الاشتراك عنه بالمؤسسة يؤدى إلى نتيجة غير مقبولة هى أن يحصل العامل من المؤسسة على مستحقاته على أساس الحد الأدنى للأجور ولا يحصل بعد ذلك على باقى هذه المستحقات إذا تهاونت المؤسسة بشأنه ومعنى هذا أن يستفيد صاحب العمل من مخالفته للقانون وأن يتحمل العامل وحده نتيجة تقصير صاحب العمل وتهاون المؤسسة . ذلك أن المؤسسة مسئولة وحدها عن تحصيل الاشتراكات المستحقة عن العمال ولها فى سبيل ذلك توقيع الحجز الإدارى على أموال صاحب العمل كما أعطى القانون لموظفيها حق دخول محال العمل لإجراء التحريات والإطلاع على السجلات والمستندات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون فإذا تهاونت المؤسسة فى إلزام صاحب العمل بالاشتراك عن العامل وإذا اهمل صاحب العمل فى ذلك فلا يجوز أن يتحمل العامل وحده نتيجة هذا التهاون أو مغبة هذا الإهمال ولا يجوز لصاحب العمل أن يستفيد من تقصيره ومخالفته للقانون .

المبحث الخامس

الفترة من أول أبريل سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ استحقاق المعاش أو التعويض :

٢٤٩ — أولا : بالنسبة للمؤمن عليه لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية :

والمقصود بذلك العامل الذى تسرى عليه أحكام القانون رقم ٦٣ لسنه ١٩٦٤ وقام صاحب العمل بالإشتراك عنه فى الهيئة أيا كان تاريخ هذا الاشتراك.

فإذا إنتهت خدمة المؤمن عليه خلال هذه الفترة فيجب التفرقة بين حالة إستحقاق معاش الشيخوخة وحالات صرف تعويض الدفعة الواحدة .

١ — فإذا إنتهت خدمة المؤمن عليه وتوافرت شروط إستحقاق معاش الشيخوخة فإن المؤمن عليه يحصل فى هذه الحالة على معاش يربط على النحو التالى :

(أ) بواقع ٢ ٪ من متوسط الأجر الشهرى عن كل سنة إشتراك فى التأمين أو النظام الخاص عن المدة المحسوبه فى المعاش حسب الأحوال .

(ب) بواقع ١ ٪ عن مدة الخدمة السابقة على الإشتراك فى التأمين أو النظام الخاص والتى يستحق عنها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل .

ويكون الحد الأقصى للمعاش ١٠٠ جنيه أو ٧٥ ٪ من الاجر أيهما أقل كما يكون الحد الادنى للمعاش ٣٦٠ قرشاً شهرياً .

٢ — فإذا إنتهت خدمة المؤمن عليه قبل توافر شروط إستحقاق معاش الشيخوخة وتوافرت إحدى الحالات التى تجيز الحصول على تعويض الدفعة الواحدة فإن المؤمن عليه يحصل فى هذه الحالة على المبالغ الآتية :

(أ) تعويض نقدى يعادل نسبه مئويه تتراوح بين ١١ ٪ و ١٥ ٪ من الاجر السنوى حسب الاحوال عن كل سنة إشتراك فى التأمين أو النظام الخاص .

(ب) تعويض نقدى يعادل ٧٫٥ ٪ من متوسط الاجر السنوى عن كل

سنة من سنوات الخدمة السابقة .

وبذلك لا يستحق المؤمن عليه فى جميع الاحوال وفقا لهذا القانون مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الإشتراك فى التأمين فهى إما أن تحتسب ضمن معاش الشيخوخة على أساس ١٪ عن كل سنة منها السابقة . وإما أن يدفع عنها تعويض نقدى يعادل ٧,٥٪ من متوسط الاجر الشهرى عن كل سنة منها فى حالة عدم توافر شروط إستحقاق المعاش .

٢٥٠ ـ عجز المؤمن عليه أو وفاته :

وإذ انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب عجزه الكامل أو الوفاة سواء توافرت شروط الحصول على معاش الشيخوخة أو لم تتوافر .

فيجب التفرقة بين حالة العجز الكامل أو الوفاة نتيجة إصابة عمل وحالة العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل .

١ ـ فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة نتيجة اصابة عمل فإن المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقين عنه فى حالة وفاته يحصلون على معاش العجز أو الوفاة المقرر فى تأمين إصابات العمل .

وتقضى المادة ٩٣ من القانون بأنه « لا يجوز لأصحاب المعاشات الجمع بين أكثر من نوع واحد من المعاشات التى تستحق بالتطبيق لاحكام هذا القانون ويربط للمؤمن عليه المعاش الاكثر فائدة له .

كما لا يستحق أصحاب المعاشات المشار إليهم تعويض الدفعة الواحدة المقرر فى تأمين الشيخوخة » .

وبما أن الحد الاقصى لمعاش الشيخوخة هو ٧٥٪ من متوسط الاجر الشهرى فى حين أن معاش العجز أو الوفاة نتيجة اصابة عمل يقدر على أساس ٨٠٪ من متوسط الاجر الشهرى فإن المؤمن عليه أو المستحقين عنه يحصلون فى هذه الحالة على معاش إصابات العمل وحده وقدره ٨٠٪ من

متوسط الاجر الشهرى بحد أقصى قدره ١٠٠ جنيه ولا يحصلون على معاش الشيخوخة أو تعويض الدفعة الواحدة .

فإذا كانت الاشتراكات المسددة عن المؤمن عليه لا تقل عن ٦ إشتراكات شهرية متصلة أو ١٢ اشتراكا شهريا متقطعة فإن المؤمن عليه أو المستحقين عنه يحصلون بالإضافة إلى معاش إصابات العمل على مبلغ التأمين الإضافى وهو يعادل نسبة من متوسط الاجر السنوى تختلف تبعا لسن المؤمن عليه وفقا للجدول رقم (٤) المرافق للقانون على أن تزاد عن النسبة الواردة فى الجدول المذكور بواقع ٥٠ ٪ من قيمتها فى حالة العجز الكامل أو الوفاة نتيجة اصابة عمل .

٢ — فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة فى غير حالات إصابات العمل وخلال خدمة المؤمن عليه أو خلال فترة التعطل بشرط ألا تجاوز هذه الفترة سنة من تاريخ التعطل . وكانت الاشتراكات المسددة عن المؤمن عليه ٦ اشتراكات شهرية متصلة أو ١٢ اشتراكا شهريا متقطعة .

فإن المؤمن عليه فى حالة عجزه أو المستحقين عنه فى حالة وفاته يحصلون على معاش العجز أو الوفاة ويحسب وفقاً لاحدى الطريقتين الآتيتين أيهما أصلح للمؤمن عليه أو المستحقين عنه :

الاولى : بواقع ٤٠ ٪ من متوسط الاجر الشهرى .

الثانية : بواقع ما يستحق من معاش الشيخوخة محسوبا على أساس مدة الاشتراك مضافا إليها ثلاث سنوات على النحو الذى سبق أن أوضحناه.

ويستحق المؤمن عليه فضلا عن ذلك مبلغ التأمين الإضافى يعادل نسبة من متوسط الاجر السنوى تختلف تبعا لسن المؤمن عليه وفقا للجدول رقم (٤) المرافق للقانون .

٣— فإذا حدث العجز أو وقعت الوفاة قبل توافر شرط المدة المقررة للحصول على معاش العجز أو الوفاة أو بعد مرور سنة من تاريخ التعطل فإن المؤمن عليه أو المستحقين عنه حسب الاحوال يحصلون على تعويض

الدفعة الواحدة ويقدر بواقع ١٥٪ من متوسط الاجر الشهرى عن كل سنة من سنوات الاشتراك فى التأمين بواقع ٧,٥٪ عن كل سنة من سنوات الخدمة السابقة .

وبذلك لا يجوز الجمع بين أكثر من معاش أو بين المعاش وتعويض الدفعه الواحدة وفقا لهذا القانون كما الغى نظام المكافآت نهائيا .

٢٥١ — ثانيا : بالنسبة للعامل غير المؤمن عليه بالهيئة :

وكفل القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ حق العاملين فى مزايا التأمين ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم حيث ألزم الهيئة بالوفاء بالتزاماتها كاملة وذلك على أساس مدة الخدمة ومتوسط الأجر الفعلى لدى صاحب العمل وعلل فى مذكرته الإيضاحية ذلك بأن حق المؤمن عليه فى اقتضاء معاشه أو تعويضه مستمد من القانون مباشرة دون أن يرتبط ذلك بانتظام صاحب العمل فى أداء الاشتراكات .

فإذا لم تتثبت الهيئة من صحة البيانات الخاصة بمدد الخدمة والأجور ربط المعاش أو التعويض على أساس مدة الخدمة والأجر غير المتنازع عليها وفى حالة عدم التثبت من قيمة الأجر ربط المعاش أو التعويض على أساس الحد الادنى للاجور . وألقى القانون على الهيئة دون التزام من جانب العامل عبء الرجوع على صاحب العمل بجميع الاشتراكات المقررة وفوائدها .

وبذلك لا يجوز للعامل فى ظل هذا القانون أن يرجع على صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة على الإطلاق ولكى يبقى حقه فى رفع دعواه ضد صاحب العمل بطلب الحكم بتقرير حقه فى مدة الخدمة أو الأجر عند المنازعة بشأنهما .

وعند تحديد مستحقات العامل فى هذه الحالة يتعين أولا معرفة التاريخ الذى كان يتعين على صاحب العمل أن يشترك فيه عن العامل فتحسب المدة من هذا التاريخ إلى تاريخ انتهاء خدمته كمدة اشتراك فى التأمين —حكما— أما المدة السابقة على التاريخ الواجب فيه الاشتراك عن العامل فتحسب كمدة خدمة سابقة على الاشتراك فى التأمين .

وتحسب مستحقات العامل كالمؤمن عليه الذى قام صاحب العمل بالاشتراك عنه تماماً .

الفصل الثالث

أحكام التقادم

٢٥٢ ــ القواعد العامة فى التقادم :

لم يتضمن قانون العمل وكذلك قوانين عقد العمل الفردى السابقة عليه نصوصا خاصة بتقادم الحقوق أو الدعاوى الناشئة عن عقد العمل . ولذلك يرجع دائماً فى ذلك إلى القواعد العامة فى القانون المدنى ــ كذلك لم تتضمن أغلب قوانين التأمينات الاجتماعية نصوصا تتعلق بتقادم الحقوق الناشئة عن هذه القوانين وإن أوجبت بعضها رفع الدعوى خلال فترة معينة تختلف باختلاف هذه القوانين .

لذا رأينا أن نعرض للقواعد العامة للتقادم فى القانون المدنى ثم لتقادم الدعاوى فى قوانين التأمينات الاجتماعية فيما يلى : ــ

٢٥٣ ــ ١ ــ التقادم الطويل :

وتنص المادة ٣٧٤ من القانون المدنى على أنه « يتقادم الالتزام بانقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية » .

وبذلك تتقادم الحقوق الناشئة عن قانون العمل أو التأمينات الاجتماعية بالتقادم العادى أى بخمس عشرة سنة مالم ينص القانون على خلاف ذلك .

٢٥٤ ــ ٢ ــ التقادم الخمسى :

وتنص المادة ب ١/٣٧٥ من القانون المدنى على أنه « يتقادم بخمس

سنوات كل حق دورى متجدد ولو أقر به المدين كالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات » .

فيلزم أن يكون الحق دوريا ومتجدداً وبذلك فالتعويضات أو مكافآت نهاية الخدمة ليست متجددة ولو اتفق على تقسيطها لأنها لاتنشأ إلا مرة واحدة عند إنتهاء العقد . وبالتالى لا يسرى عليها هذا النوع من التقادم .

ولكن تعتبر المعاشات حق دورى متجدد يسرى عليها التقادم الخمسى .

والتقادم الخمسى لا يقوم على قرينة الوفاء ولذلك فإن للمدين الحق ولو بعد إقراره بوجود الدين فى ذمته أن يتمسك بانقضاء التزامه بالتقادم الخمسى .

٢٥٥ ـ ٣ ـ التقادم السنوى مع اليمين :

وتنص المادة ٢/٣٧٨ من القانون المدنى على أنه « تتقادم لسنة واحدة الحقوق الآتية :

حقوق العمال والخدم والاجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ماقاموا به من توريدات ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى فعلا .

وهذه اليمين يوجهها القاضى من تلقاء نفسه وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كانوا قصراً بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء » .

وأساس التقادم السنوى قرينة الوفاء فيلزم أن يؤدى صاحب العمل اليمين على قيامه بالوفاء فإذا مات صاحب العمل وجهت يمين الاستيثاق إلى ورثته أو إلى أوصيائهم ليقرروا بأنهم لايعلمون بوجود هذا الدين أو يعلمون بالوفاء به .

فإذا لم تتوفر قرينة بعدم الوفاء وأدى صاحب العمل اليمين على قيامه بالوفاء انقضى الالتزام بالتقادم السنوى أما إذا نكل صاحب العمل عن اليمين

فيسقط حقه فى التمسك بالتقادم ويلزم بإثبات الوفاء أو التمسك بالتقادم الطويل (١٥ سنة) لأن النكول عن اليمين هو بمثابة إقرار بالدين فلا ينقضى فى هذه الحالة إلا بالتقادم الطويل.

وإذا ثبت بدليل عدم الوفاء — كما فى حالة الإثبات بالكتابة — فلا يجوز للمدين أن يتمسك بهذا الدفع. ويكون الدفع فى هذه الحالة غير مقبول.

كذلك يعتبر المتمسك بالدفع متنازلا عنه إذا نكر حقوق العامل الذى يثير الدفع بشأنها لأنه لا يتفق أن ينكر حقا ثم يحلف اليمين على أنه أدى هذا الحق لصاحبه.

٢٥٦ — ٤ — التقادم السنوى بعد نهاية العقد (تقادم الدعاوى) :

وتنص المادة ٦٩٨ من القانون المدنى على أنه :

« ١ — تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنتهاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المئوية فى جملة الإيراد فإن المدة لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد.

٢ — ولا يسرى هذا التقادم على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الاسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى احترام هذه الأسرار ».

وهذا التقادم لا شأن له بالحق فى ذاته الذى يبقى قائما وإنما هو قاصر على رفع الدعوى. وعلى ذلك فإنه يجوز التمسك بأحكام التقادم الخمسى أو التقادم السنوى مع بقاء عقد العمل قائما أو بعد إنقضاء العقد وقبل إنقضاء السنة على تاريخ انتهاء العقد. ومن ناحية أخرى لا يسرى هذا التقادم على الدعاوى التى ترفع أثناء استمرار عقد العمل.

٢٥٧ — ٥ — التقادم الثلاثى :

وتنص المادة ١/١٧٢ من القانون المدنى على أنه « تسقط دعوى

التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه الفرد بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه وتسقط هذه الدعوى فى كل حال بانقضاء خمس عشرة سنة من يوم وقـــوع العمل غير المشروع » .

٢٥٨ ــ وقف التقادم :

وتنص المادة ٣٨٢ من القانون المدنى على أنه لايسرى التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ولو كان هذا المانع أدبيا ، ولذلك لاتحسب مدة وجود هذا المانع فى حساب التقادم .

٢٥٠ ــ انقطاع التقادم :

وتنص المادة ٣٨٣ من القانون المدنى على انه « ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة وبالتنبيه والحجز وبالطلب الذى يتقدم به الدائن بقبول حقه فى تفليس أو توزيع وبأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه اثناء السير فى احدى الدعاوى » .

كذلك ينقطع التقادم إذا اقر المدعى بحق الدائن اقراراً صريحا أو ضمنيا (مادة ١/٣٨٤ مدنى)

والمقصود بالمطالبة القضائية هو رفع الدعوى ولو كان ذلك أمام محكمة غير مختصة .

وتنص المادة ٣٨٤ من القانون المدنى على أنه « إذا انقطع التقادم بدأ تقادم جديد سرى من وقت انتهاء الاثر المترتب على سبب الانقطاع وتكون مدته هى مدة الانقطاع الاول على أنه إذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الامر المقضى أو إذا كان الدين مما يتقادم بسنة واحدة وانقطع تقادمه باقرار المدين كانت مدة التقادم الجديدة خمس عشر سنة الا أن يكون الدين المحكوم به متضمنا لالتزامات دورية متجددة لا يستحق الأداء إلا بعد صدور الحكم » .

وتنص المادة ٣٧٨ من القانون المدنى على أنه لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنه أو أى شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين ويجوز التمسك بالتقادم فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو أمام محكمة الاستئناف ولكن لا يجوز التمسك بالتقادم أمام محكمة النقض .

٢٦٠ — ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ :

وكانت المادة العاشرة من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل تقضى بوجوب رفع دعوى التعويض عن إصابات العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة .

وقد ترتب على هذا النص حرمان كثيرين من العمال أو ورثتهم من التعويض المستحق لهم .

وبالرجوع إلى القانون الانجليزى الذى نقلت عنه هذه المادة اتضح أنه يقضى بعدم قبول دعوى التعويض إلا إذا قدم بلاغ عن الحادث فى أقرب وقت ممكن وقبل أن يترك العامل من تلقاء نفسه العمل الذى أصيب فيه وكانت المطالبة بالتعويض قد حصلت فى خلال ستة شهور من تاريخ الحادث وفى حالة الوفاة فى خلال ستة شهور من تاريخ حصولها .

فالقانون الانجليزى لم يحدد مدة معينة لرفع الدعوى وإنما اشترط لقبولها شرطين :

الأول : التبليغ عن الإصابة فى أقرب وقت ممكن .

الثانى : المطالبة بالتعويض فى خلال ستة شهور .

وقد نقل واضع القانون رقم ٦٤ سنة ١٩٣٦ المادة العاشرة من القانون الانجليزى ولكنه اشترط رفع الدعوى فى خلال الستة أشهر .

وقد دل العمل على أن المادة المذكورة فيها إجحاف شديد بالعمال

وذويهم لذلك عدلت فى القانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل بما يرفع بعض هذا الإجحاف دون مساس بحقوق أصحاب العمل ونصت على أنه «لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كان رب العمل أو من ينوب عنه قد طولب كتابة بالتعويض فى خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة .

ويعتبر أى إجراء تقوم به مصلحة العمل فى مواجهة رب العمل أو من يقوم مقامه فى حكم المطالبة المشار إليها فى الفقرة السابقة — على أن عدم المطالبة بالتعويض خلال المدة المنصوص عليها فى الفقرة الأولى لا يمنع من قبول الدعوى إذا كان ذلك راجعاً إلى أسباب مقبولة » .

ذلك أنه رؤى أن كثيراً ما يلجأ العامل المصاب أو عائلته إلى مكتب العمل طالبين مساعدته فى الحصول على حقوقهم من أصحاب الأعمال فإذا ما أجاب مكتب العمل طلبهم واتخذ الإجراءات اللازمة لذلك وجب أن يكون لهذا العمل أثره فى حفظ حقوق العامل وعائلته .

كذلك يجوز رفع الدعوى بعد مضى السنة إذا كان تأخير رفعها يرجع إلى أسباب تقبلها المحكمة وسلطتها فى تقدير ذلك مطلقة .

ويبدأ حساب السنة من تاريخ وقوع الوفاة أو من تاريخ ثبوت العاهة المستديمة ثبوتاً نهائياً وهى مسألة موضوعية تخضع لتقدير القضاء .

٢٦١ — ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ :

ولم يحدد القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ ميعاداً لرفع الدعوى ضد المؤسسة بالمطالبة بمستحقات العامل المشترك بها . لذلك كانت تسرى فى هذا الشأن أحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدنى وتتقادم الدعوى فى هذه الحالة بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل .

إلا أننا نرى أن مطالبة العامل بالمبالغ التى اقتطعت من أجره « حصة العامل الشخصية أو ادخار العامل » لا تستند إلى عقد العمل وإنما هى ناشئة مباشرة

عن أحكام القانون لأن العلاقة مباشرة بين العامل والمؤسسة وتظل قائمة رغم انتهاء عقد العمل .

لذلك نرى أن أحكام المادة ٦٩٨ لا تسرى فى هذه الحالة وتتقادم حصة العامل الشخصية بالتقادم العادى أى بخمس عشرة سنة .

٢٦٢ ـ ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ :

ونصت المادة ١٠٠ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ على أنه « لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كانت المؤسسة قد طولبت كتابة بالتعويض خلال خمس سنوات من تاريخ الوفاة أو الإخطار بانتهاء العلاج أو بدرجة العجز .

ويعتبر أى إجراء تقوم به الجهة الإدارية المختصة فى مواجهة المؤسسة فى حكم المطالبة المشار إليها فى الفقرة السابقة » .

وبذلك يمكن القول أن حكم المادة ٦٩٨ من القانون المدنى لا يسرى على الدعاوى التى ترفع على المؤسسة بالمطالبة بالتعويض فأوجب رفعها خلال خمس سنوات من تاريخ الوفاة أو الاخطار بانتهاء العلاج أو بدرجة العجز وقضى فى ذلك بأن « الدفع بعدم قبول الطلب لعدم سبق مطالبة مؤسسة التأمينات الاجتماعية كتابة طبقاً للمادة ١٠٠ من القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ مردود بأن المشرع إنما اشترط فى المادة الأخيرة أن تتم مطالبة المؤسسة كتابة خلال خمس سنوات من تاريخ الإخطار بانتهاء العلاج أو درجة العجز وإذا أقام العامل دعواه قبل انقضاء المدة الأخيرة فإن دعواه مقبولة وعريضة الدعوى فى هذه الحالة تعتبر مطالبة كتابية ما دامت الدعوى قد رفعت فى الميعاد الأخير دون اشتراط لاتخاذ إجراء شكلى آخر سابق على رفع الدعوى » .

(محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية رقم ١٤٧٦ سنة ١٩٦١ فى ١٠/٢/١٩٦٣) .

ويقصد بالتعويض فى هذه المادة التعويض بالمعاش أو التعويض

النقدى فى حالات العجز أو الوفاة سواء كان العجز أو الوفاة نتيجة إصابة عمل أو فى غير حالات إصابات العمل وسواء كان العجز نتيجة إصابة العمل كاملا أوجزئياً لعموم النص ولوروده ضمن الأحكام العامة .

كذلك يدخل فى نطاق هذه المادة التعويض النقدى المعادل لاشتراكات صاحب العمل والعامل فى حالة استحقاقه بسبب عجز العامل الكامل أو وفاته لعموم النص أيضاً وتوافر الحكمة فى هذه الحالة كذلك .

إذ يسرى حكم هذه المادة على مستحقات العامل فى جميع حالات عجزه أو وفاته .

ويبدأ ميعاد رفع الدعوى من تاريخ الوفاة أو إخطار المؤسسة للعامل كتابة بانتهاء العلاج أو بدرجة العجز ويعتبر عرض النزاع بشأن تقدير درجة العجز على التحكيم فى حكم المطالبة المشار إليها .

على أنه فى حالة توافر شروط الحصول على التعويض النقدى فى غير حالات العجز أو الوفاة فتسرى أحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدنى .

٢٦٣ ــ ميعاد رفع الدعوى بالمعاش فى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ :

ويسرى حكم المادة ١٠٠ من القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ على دعاوى التعويض الناتجة عن العجز أو الوفاة حسب الأحوال التى ترفع فى ظل القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ لأن القانون الأخير لم يعدل أحكام المادة ١٠٠ المشار اليها .

وقد أورد القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ حكما خاصاً بشأن رفع الدعوى فى حالة المنازعة فى قيمة المعاش .

فنصت المادة ٩٥ مكرراً (١) المضافة على أنه « لا يجوز لكل من المؤسسة وصاحب المعاش المنازعة فى قيمة المعاش بعد مضى سنة واحدة من تاريخ الإخطار بربط المعاش بصفة نهائية ويستثنى من ذلك الأخطاء المادية التى تقع فى الحسابات عند التسوية .

وتنظم طريقة الإخطار المشار إليه فى الفقرة الأولى بقرار من مجلس الإدارة » .

وبذلك أوجد القانون حكما خاصا بتقادم الدعاوى الناشئة عن ربط معاشات المؤمن عليهم فى حالات الشيخوخة أو العجز أو الوفاة الناتجة عن إصابات العمل وفى غير حالات إصابات العمل يضاف إلى حكم المادة ١٠٠ من القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .

وبذلك فإن دعوى المطالبة بالمعاش «دعوى التعويض بالمعاش» لا تقبل قبل ربط المعاش بصفة نهائية — بعد مضى خمس سنوات من تاريخ الوفاة أو الإخطار بإنتهاء العلاج أو درجة العجز طبقاً للمادة ١٠٠ المشار إليها فإذا ربط المعاش بصفة نهائية فإن دعوى المنازعة بشأنه لا تقبل بعد مضى سنة واحدة من تاريخ الإخطار المشار إليه ولو رفعت الدعوى خلال الخمس سنوات المنصوص عليها فى المادة ١٠٠ سالفة الذكر ويستثنى من ذلك الأخطاء المادية التى تقع فى الحسابات عند التسوية فإنها تخضع للقواعد العامة للتقادم .

ولم يصدر مجلس الإدارة قراره بتنظيم طريقة الاخطار بربط المعاش بصفة نهائية حتى صدر القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ ولكن يعتبر قبض المؤمن عليه أو المستحقين عنه للمعاش بمثابة إخطار بربطه بصفة نهائية .

٢٦٤ — ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ :

ونصت المادة ١١٩ من القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ على أنه « لا تقبل دعوى المطالبة بمستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه إلا إذا طولبت الهيئة كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ التى تعتبر فيه هذه المستحقات واجبة الاداء .

ويعتبر أى إجراء تقوم به أى جهة من الجهات الادارية فى مواجهة الهيئة بالنسبة لحقوق المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم قاطعاً للتقادم » .

وبذلك يمكن القول أن أحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدنى أصبحت غير نافذة بالنسبة لجميع الدعاوى التى يرفعها المؤمن عليهم أو المستحقون

عنهم ضد الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالمطالبة بكافة مستحقاتهم ويدخل ضمن ذلك معاشات الشيخوخة والعجز والوفاة وتعويض العجز الجزئى وتعويض الدفعة الواحدة ، ومبلغ التأمين النقدى ونفقات الجنازة والمعونة المالية فى حالة الاصابة أو المرض وتعويض البطالة وفرق المكافأة فى حالة وجود مزايا أفضل وغير ذلك من مستحقات المؤمن عليهم التى نص عليها القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ .

على أنه فى حالة ربط المعاش أو التعويض نصت المادة ٩٦ من القانون على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المادتين ٢٣ و ١١٢ (بشأن إعادة تقدير درجة العجز) لا يجوز لكل من الهيئة وصاحب الشأن المنازعة فى قيمة المعاش أو التعويض بعد مضى سنتين من تاريخ الاخطار بربط المعاش بصفة نهائية أو من تاريخ صرف التعويض أو مبلغ التأمين الاضافى وذلك فيما عدا حالات إعادة تسوية هذه المبالغ بالزيادة نتيجة حكم قضائى نهائى وكذلك الاخطاء المادية التى تقع فى الحساب عند التسوية » .

وهى نفس الاحكام الواردة فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ ولكن زادت فترة رفع الدعوى إلى سنتين بعد أن كانت سنة واحدة فى القانون المذكور كما امتد نطاق هذه المادة إلى التعويض النقدى بعد أن كان ذلك قاصرا على حالة ربط المعاش .

فهرس الكتاب

بند		صفحة
٧٥	اداء رسم شهرى قدره واحد فى الألف .	٨٠
	الباب الثالث — القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ بشأن التأمينات الاجتماعية	٨١
	الفصل الأول — نطاق تطبيق القانون .	٨١
٧٦	— تاريخ العمل بالقانون .	٨١
٧٧	— نطاق تطبيق القانون من حيث المكان .	٨١
٧٨	— من يسرى عليهم القانون والطوائف المستثناة .	٨٣
	الفصل الثانى — تأمين إصابات العمل .	٨٥
٧٩	— نطاق تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل .	٨٥
٨٠	— موارد تأمين إصابات العمل .	٨٥
٨١	— المقصود بإصابة العمل .	٨٦
٨٢	— المعونة المالية فى حالة الإصابة .	٨٨
٨٣	— علاج العامل المصاب .	٨٩
٨٤	— معاش العجز الكامل .	٩٠
٨٥	— معاش العجز الجزئى .	٩٠
٨٦	— تعويض العجز الجزئى .	٩١
٨٧	— الحرمان من تعويض العجز الجزئى .	٩٢
٨٨	— تعويض العجز الجزئى فى حالة تكرار الإصابة .	٩٢
٨٩	— تعديل معاش العجز فى حالة الاصابة .	٩٣
٩٠	— المعاش فى حالة وفاة العامل المصاب .	٩٤
٩١	— أثر صدور القانون على الإصابة السابقة .	٩٤
٩٢	— التحكيم الطبى .	٩٥
٩٣	— تضامن المقاول الأصلى مع المقاول من الباطن .	٩٦
٩٤	— مدى مسئولية المؤسسة عن تأمين إصابات العمل .	٩٦

بند | صفحة

(١) وقع خطأ فى نص المادة ٣٣ حيث جاء بها انه لكل من صاحب معاش العجز الجزئى والهيئة وصحتها لكل من صاحب المعاش والهيئة .

بند صفحة

بند　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　صفحة

بند		صفحة
٢٤٩	— أولا — بالنسبة للمؤمن عليه لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.	٢٩٠
٢٥٠	— عجز المؤمن عليه أو وفاته .	٢٩١
٢٥١	— ثانيا — بالنسبة للعامل غير المؤمن عليه لدى الهيئة .	٢٩٣
	الفصل الثالث — أحكام التقادم	٢٩٤
٢٥٢	— القواعد العامة فى التقادم .	٢٩٤
٢٥٣	— ١ — التقادم الطويل .	٢٩٤
٣٥٤	— ٢ — التقادم الخمسى .	٢٩٤
٢٥٥	— ٣ — التقادم السنوى مع اليمين .	٢٩٥
٢٥٦	— ٤ — التقادم السنوى بعد نهاية العقد (تقادم الدعاوى).	٢٩٦
٢٥٧	— ٥ — التقادم الثلاثى .	٢٩٦
٢٥٨	— وقف التقادم .	٢٩٧
٢٥٩	— انقطاع التقادم .	٢٩٧
٢٦٠	— ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ .	٢٩٨
٢٦١	— ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ .	٢٩٩
٢٦٢	— ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٩٢ سنة ١٩٥٩ .	٣٠٠
٢٦٣	— ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ١٤٣ سنة ١٩٦١ .	٣٠١
٢٦٤	— ميعاد رفع الدعوى فى القانون رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ .	٣٠٢
	فهرس الكتاب	٣٠٤

